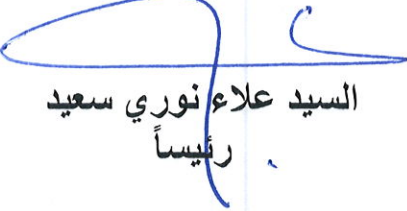


عنوان البحث

سياسة عدم التمييز في مكان العمل على أساس الدين
الجنس

(سياسة عدم التمييز في مكان العمل على أساس الدين أو الجنس)



السيد علاء نوري سعيد
رئيساً



السيدة زينب محسن محمد
عضواً



السيدة نوال عزت مزعل
عضواً

أ.د. عادل عباس الموسوي
مصادقة رئيس الجامعة

الفهرست

المقدمة

المبحث الأول : عدم التمييز في العمل والتمييز في قانون العمل
والتمييز على أساس الدين

المطلب الاول :

١- التمييز في العمل

*التعريف

*الادلة الاحصائية

*التفسيرات الكلاسيكية الحديثة

*التمييز حسب الانواق

*النهج المختلف في الكلاسيكية الحديثة / نموذج الاكتظاظ

*القواعد النظرية للتمييز المتعلق بالتوظيف

*عواقب ونتائج التمييز

*على الفرد

*على المجموعة

*على المنظمات

المطلب الثانى :

التمييز في قانون العمل

*حق العمل في الصكوك الدولية

-اجازة الامومة

*اجازة الامومة في الاتفاقيات الدولية

-الحق في الصحة

-الحق في التعليم

-حق التعليم في المواثيق الدولية

المطلب الثالث :

التمييز على اساس الدين

المبحث الثاني

التمييز على اساس الجنس والتمييز في العمل ضد النساء ومفهوم
العنصرية والتمييز .

المطلب الاول:

التمييز على اساس الجنس

*التعصب الجنس او التمييز على اساس الجنس

*التمييز في اللغة

*التمييز الجنسي المهني

*فجوة التوظيف

*تأثير السقف الزجاجي

المطلب الثاني :

التمييز في العمل ضد النساء

الاول :جهة العرض في سوق العمل

١-مسؤوليات العائلة وقيودها

٢-عدم المساواة في التعليم والتدريب

٣-عدم المساواة في الوصول للموارد المنتجة

الثانية :جهة الطلب فى سوق العمل

*الفصل في سوق العمل والتركز فيه

*الفوارق والتمييز في الاجر

*المرأة العاملة في القطاع الخاص

*المرأة العاملة في القطاع غير النظامي

*المرأة العراقية العاملة المهاجرة والمهجرة

*السياسات المطلوبة للقضاء على التمييز في العمل

المطلب الثالث :

العنصرية (او التمييز العرقي)

اسباب نشوء العنصرية في العالم منظور تطوري

العنصرية برعاية الدولة

مناهضة العنصرية

الخاتمة

المقدمة

نود أن نبين في مقدمة البحث حول موضوع عدم التمييز في العمل على أساس الدين أو الجنس بتطرق بحثنا إلى مبحثين أساسيين حيث سيكون المبحث الأول يتضمن ثلاث مطالب المطلب الأول التمييز في العمل والمطلب الثاني التمييز في قانون العمل والمطلب الثالث التمييز على أساس الدين ، أما في المبحث الثاني فسيكون على ثلاث مطالب المطلب الأول التمييز على أساس الجنس والمطلب الثاني التمييز في العمل ضد النساء والمطلب الثالث مفهوم العنصرية والتمييز. حيث أوضحنا في بحثنا بعض المفاهيم والأطر التي تخص الموضوع بحيث يتسنى للقارئ الكريم من الاستفادة من هذه المصطلحات التي يتم من خلالها الوصول إلى الغاية المرجوة من البحث في هذا الموضوع ولما له من أهمية على الصعيد المحلي و الإقليمي والدولي في دراسة النتائج من المترتبة في حال عدم وجود تشريعات أو قوانين أو تعليمات وأخيرا نرجو أن يكون هذا الشرح المبسط لموضوع البحث وفق ما يوازي الجهد المبذول من قل اللجنة المعنية والله ولي التوفيق.

رئيس وأعضاء اللجنة

المبحث الأول

عدم التمييز في العمل والتمييز في قانون العمل والتمييز على أساس الدين المطلب الأول

التمييز في العمل هو شكل من أشكال التمييز من جانب أرباب العمل ويكون قائمًا على العرق أو النوع الاجتماعي أو الدين أو الجنسية أو الإعاقة الجسدية أو إعاقة النمو أو التفرقة العمرية أو التوجه الجنسي أو الهوية الجندرية. ولا ينبغي الخلط بين التفاوت في الأجر أو التفاوت المهني- حيث إن الفروقات في الأجر تنبثق من التفاوت في المؤهلات أو المسؤوليات_ وبين التمييز في مكان العمل. وقد يكون التمييز متعمدًا وينطوي على المعاملة المتفاوتة لجماعة معينة وقد يكون غير متعمد، ومع ذلك فهو يحدث تأثير متباين على الجماعة.

التعريف //

يعرف التمييز في سوق العمل من خلال الاختصاصات التقليدية المحدثة على أنه التفاوت في المعاملة لشخصين متساويين في المؤهلات بسبب النوع الاجتماعي والعرق والعمر والإعاقة والدين. يحدث التمييز ضررًا، حيث إنه يؤثر بصورة مباشرة وغير مباشرة على النتائج الاقتصادية للعمالة المنتجة بنفس القدر من خلال تأثيرات الاستجابات التقويمية. وقد أوجز كل من داريتي وماسون (١٩٩٨) النهج القياسي المستخدم في تحديد التمييز القائم على العمل في أنه إبعاد الفوارق الإنتاجية للمجموعة (التعليم والخبرة المهنية). وتعزى الاختلافات في النتائج (مثل، الدخول والتعيين في الوظائف) والتي لا يمكن إسنادها إلى مؤهلات العامل-إلى المعاملة التمييزية. من وجهة النظر غير التقليدية المحدثة، فإن التمييز هو المصدر الرئيسي لعدم المساواة في سوق العمل ويتجلى في التفاوت المستمر بين الجنسين والتفاوت في الدخل بسبب العرق. ويعرف الاقتصاديون غير التقليديين التمييز بصورة أوسع من الاقتصاديين الكلاسيكيين الجدد. فعلى سبيل المثال، تعرف ديورا فيجرت خبيرة الاقتصاد النسوية التمييز في سوق العمل على أنه "التفاعل متعدد الأبعاد للقوى الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية، والثقافية في كل من سوق العمل والأسرة مما ينتج عنه نتائج مختلفة تتضمن الأجور، والتوظيف، والمكانة. بمعنى آخر، فإن التمييز لا يعنى فقط النتائج القابلة للقياس، ولكنه يتعلق أيضًا بالآثار غير القابلة للقياس. ومن المهم ملاحظة أن العملية لها نفس أهمية النتائج. علاوة على ذلك، فالمعايير القائمة على النوع الاجتماعي تُعد جزءًا لا يتجزأ من أسواق العمل وتشكل أفضلية صاحب العمل أو تفضيلات العاملين. وبالتالي، فليس من اليسير فصل التمييز عن عدم المساواة المرتبطة بالإنتاجية. على الرغم من حدوث تراجع في عدم المساواة في سوق العمل بعد قانون الحقوق المدنية عام ١٩٦٤، فقد تباطؤ التحرك نحو المساواة بعد منتصف السبعينيات، وبخاصة من حيث النوع الاجتماعي عن العرق. وتتمثل القضية الرئيسية في النقاش المتعلق بالتمييز في مكان العمل في استمرار التمييز: وتحديدًا سبب استمراره في الاقتصاد الرأسمالي.

الأدلة الإحصائية//

إن فجوة الأجور بين الجنسين أو تركيز العاملين والعاملات في المهن أو الصناعات ليس وحده وبحد ذاته دليل على التمييز. لذا، تسعى الدراسات التجريبية إلى تحديد مدى ارتباط التفاوت في الأجور بالتفاوت في مؤهلات العاملين. ووجدت العديد من الدراسات أن الفروق في المؤهلات لا يوضح سوى جزء من التفاوت في الأجور.

التفسيرات الكلاسيكية الحديثة//

يشرح علماء اقتصاد الكلاسيكية الحديثة وجود واستمرار التمييز المعتمد على الأذواق ونظريات التمييز الإحصائي. وبينما يبتعد نموذج الازدحام عن النظرية الكلاسيكية الحديثة، فإن النماذج المؤسسية لا تتبع الكلاسيكية الحديثة من الأساس.

التمييز حسب الأذواق//

ادعى الخبير الاقتصادي غاري بيكر الحائز على جائزة نوبل أن الأسواق تعاقب الشركات التي تقوم بالتمييز لأنه مكلف. ولخص براهينه على النحو التالي ينخفض ربح الشركة التي تقوم بالتمييز وتتناسب الخسارة «بشكل مباشر مع مدى ميل قرار صاحب العمل للتحيز والتمييز وليس للجدارة». وبالفعل فإن اختيار العامل ذي الأداء المنخفض (مقارنة بالراتب) يتسبب في خسائر تتناسب مع الفرق في الأداء. وبالمثل فإن العملاء الذين يقومون بالتمييز ضد أنواع معينة من العمال ويختارون الأقل فاعلية عليهم أن يدفعوا مالا أكثر مقابل خدماتهم. إذا كانت إحدى الشركات تقوم بالتمييز فإنها تفقد أرباحها وحصتها في السوق عادة لصالح الشركات التي لا تقوم بذلك، ذلك ما لم تضع الدولة حدودا للمنافسة الحرة التي تزيد التمييز. توجد بعض الدلائل التي تعارض ادعاء بيكر. إن التمييز كما تصور بيكر هو التحيز الشخصي (أو الذوق) المرتبط بمجموعة معينة، تمت صياغته في الأساس لتفسير التمييز في العمل على أساس العرق. وتستند النظرية إلى فكرة أن الأسواق تعاقب المميز على المدى الطويل لأن التمييز مكلف بالنسبة للمميز. هناك ثلاثة أنواع للتمييز وهي: بواسطة صاحب العمل أو الموظف أو العملاء. يكون لدى صاحب العمل في النوع الأول رأي خاص في التمييز ضد المرأة وهو على استعداد لدفع تكاليف أعلى لتوظيف الرجال بدلا من النساء. وهكذا فإن التكلفة غير المالية سببت تكلفة مالية إضافية للتمييز. التكلفة الكاملة لتوظيف النساء هي الأجر المدفوع بالإضافة إلى هذه التكلفة الإضافية للتمييز. بالنسبة للتكلفة الإجمالية لتوظيف الرجال والنساء تأخذ المرأة أجرا أقل من الرجل. في النوع الثاني: يكون لدى الموظفين الذكور نفور من العمل مع الموظفات الإناث. ويجب أن يدفع لهم أكثر من النساء بسبب التكلفة غير المالية. في النوع الثالث: يكون لدى العملاء أو الزبائن نفور من الخدمة التي تقدمها الموظفات الإناث. ولذلك فإن العملاء على استعداد لدفع أسعار أعلى مقابل سلعة أو خدمة لا تقدمها الإناث. وترتبط التكلفة غير المالية (إن وجدت) بشراء سلع أو خدمات من الإناث.

النهج المختلف عن الكلاسيكية الحديثة / نموذج الاكتظاظ

طور بيرجمان هذا النموذج غير الكلاسيكي لأول مرة. ووفقاً له فإن نتيجة الفصل في العمل بين الجنسين هو المسبب للفروق في الأجور. قد تكون أسباب الفصل: اجتماعية أو طريقة تنشئة الفرد أو التمييز في سوق العمل. تحدث الفروق في الأجور عندما تكون فرص العمل أو الطلب على القطاع الذي تهيمن عليه الإناث أقل من عدد النساء الموجود. وتدفع الوظائف التي تهيمن عليها الإناث أجراً أقل من الوظائف التي يهيمن عليها الذكور. إن انخفاض الأجور يكون بسبب ارتفاع عدد النساء اللواتي يخترن وظائف تناسب الإناث أو ليس لديهن فرص أخرى. عندما لا يوجد أي تمييز في سوق العمل ويكون العمال الإناث والذكور منتجين بنفس القدر تكون الأجور متساوية بغض النظر عن نوع الوظيفة ذكورية أم أنثوية. وبالتأكيد سينتقل العمال من الوظيفة الأقل ربحاً إلى القطاع الأكثر ربحاً. لا تتوقف هذه الانتقالات إلا عندما تكون الأجور في القطاعين متساويتين. لذلك عندما يكون السوق خالياً من التمييز فإن الأجور المقدمة متساوية بالنسبة للأنواع المختلفة من الوظائف. تتغير النتائج الاقتصادية عندما يوجد تمييز ضد الإناث في الوظائف الذكورية أو عندما تفضل النساء الوظائف الملائمة لهن. عندما يكون هناك حد للوظائف الذكورية المتاحة يقل العرض عليها وبالتالي ترتفع الأجور المقدمة لها. ولأن النساء لا يستطعن التقدم إلى وظائف الرجال أو اختيار وظائف أنثوية فإنهن (يتزاحمن) على الوظائف الأنثوية. وبالتالي يسبب ارتفاع العرض على الوظائف الأنثوية انخفاض معدلات أجورهن. باختصار يؤدي الفصل إلى التفاوت في الأجور بين الجنسين بغض النظر عن المهارات المتساوية. تعتبر الإنتاجية فكرة أخرى مدهشة من نموذج الاكتظاظ. وبما أن النساء في الوظائف الأنثوية يكلفن أقل فمن المنطقي استبدال رأس المال بالموظفات النساء. وعلى عكس ذلك: من المنطقي استبدال الموظفين الرجال برأس المال. ولذلك فإن الاكتظاظ يتسبب بحدوث فروق في الأجور ويجعل المرأة أقل إنتاجية على الرغم من إمكانياتها في مساواة إنتاجية الرجال. إن سبب تفضيل النساء العمل في القطاعات التي تلاءم عملهن هو مسألة مهمة. البعض يدافع عن هذا الاختيار على أنه صادر من مواهب أو تفضيلات مختلفة. يصر البعض على أن السبب يعود إلى الاختلافات في التنشئة الاجتماعية وتقسيم العمل في الأسرة، ويعتقد البعض أنه بسبب التمييز في بعض المهن.

القواعد النظرية للتمييز المتعلق بالتوظيف//

هناك نظريات قانونية وهيكلية تعبر عن أساس التمييز في العمل.

النظريات القانونية

يوجد قانون منع التمييز في العمل في الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام ١٩٦٤ والذي يحظر التمييز في العمل على أساس العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الأصل القومي. تم طرح نظريتين في هذا القسم هما: المعاملة المتباينة والتأثير المتباين. المعاملة المتباينة هي ما يعتقد معظم الناس عادةً عن التمييز العنصري. يجب أن ينتمي الموظف بموجب هذه النظرية إلى فئة محمية بحسب القانون وأن يتقدم بطلب توظيف وأن يكون مؤهلاً لوظيفة شاغرة يبحث رب العمل عن متقدمين لها، ويتم النظرية القانونية للآثار المتباينة. وهي تغطي الجانب الأكثر تعقيداً من التمييز حيث (تكون بعض معايير العمل عادلة من حيث الشكل ولكنه تمييزي في الممارسة). يجب رفضه من الوظيفة. يجب أن تبقى الوظيفة شاغرة بعد الرفض لاحتمال طرح قضية تمييز. تجد المحاكم صعوبة

في إثبات التمييز المتعمد في أغلب الحالات، لذلك أضيفت أن يثبت الموظفون أن ممارسات التوظيف التي يستخدمها صاحب العمل تختلف بحسب العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الأصل القومي. وقد أنشأت لجنة تكافؤ فرص العمل قانون (الأربعة أخماس) للمساعدة في حل القضايا حيث تأخذ وكالات تطبيق القانون الفيدرالية (معدل اختيار لأي عرق أو جنس أو مجموعة عرقية أقل من أربعة أخماس) كدليل على تأثير التمييز.

عواقب ونتائج التمييز //
يمكن أن يكون للتمييز في العمل عواقب فردية وجماعية وتنظيمية.

على الفرد

وجد أن التمييز المسبق في مكان العمل له آثار سلبية على صحة الفرد وخاصة ضغط الدم وأمراض القلب والتعب النفسي. في دراسة أجريت في الفترة من ١٩٧٧ وحتى ١٩٨٢ كانت النساء اللواتي ظننَّ أنهنَّ يتعرضن للتمييز أكثر احتمالاً للتعرض لأمراض جسدية بنسبة ٥٠% في عام ١٩٨٩ مقارنة بمن لم يتعرضن للتمييز. هناك طريقتان شائعتان للتعامل مع التمييز: المواجهة المتركزة على العاطفة أو التعامل مع المشكلة. في الطريقة الأولى: يصون الأفراد احترامهم لذاتهم عن طريق تحميل سبب أي تناقضات في التوظيف أو الترقية إلى التمييز بدلاً من التفكير في عيوبهم الشخصية المحتملة. في الطريقة الثانية: يحاول الأفراد تغيير جوانب مختلفة في شخصيتهم قد تسببت في التمييز ضدهم لحماية أنفسهم من التمييز في المستقبل. تشمل بعض الأمثلة الشائعة على ذلك: الأشخاص ذوي الوزن الكبير الذين يفقدون الوزن أو المرضى النفسيين الذين يسعون للعلاج. لا يمكن العمل بهذا النهج عندما يكون سبب التمييز غير قابل للتغيير مثل العرق أو العمر.

على المجموعة

وهي على عكس المستوى الفردي يمكن للتمييز على مستوى المجموعة أن يثير مشاعر الخوف وانعدام الثقة داخل المجموعة التي تتعرض للتمييز والتي غالباً ما تؤدي إلى انخفاض الأداء. تظهر التأثيرات الأكثر شيوعاً مع التقدم في السن أو الإعاقة أو التمييز العرقي. ينتشر التمييز على أساس العمر لأن الشركات يجب أن تأخذ في الاعتبار المدة التي سيبقى فيها العمال الكبار وتكاليف التأمين الصحي لهم. على الرغم من وجود قوانين لمكافحة التمييز تبعاً للإعاقة (وتشمل قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة) إلا أن التمييز ضد الوزن الزائد ما زال منتشرًا. وما يجعل القضية معقدة هي حقيقة أن السمنة تعتبر إعاقة فقط عندما يكون شخص ما «بديناً بشكل مرضي» (نسبة ١٠٠٪ فوق وزن جسمه المثالي) أو بدين (٢٠٪ فوق وزن جسمه المثالي) نتيجة لظروفه النفسية. وبالنظر إلى أن ٠.٥٪ فقط من الأشخاص في الولايات المتحدة يعانون من السمنة المفرطة، يتحمل ٩٩.٥٪ من الأفراد ذوي الوزن الزائد عبء إثبات أن وزنهم الزائد يعود لأسباب نفسية إذا كانوا يريدون فرض حمايتهم بموجب قانون مكافحة التمييز. وهناك مجموعة أخرى من الناس تواجه تمييزاً واسع النطاق وهي الأقليات العنصرية ومعظمها من السود أو ذوي الأصل الإسباني. يتم تصنيفهم بدرجات أقل مقارنة مع مقدمي الطلبات البيض، ويجعلهم هذا النوع من التحيز «يعانون من تضارب أدوارهم وتوتر العمل فضلاً عن انخفاض الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي».

على المنظمات

تأذت الشركات من ممارساتها التمييزية بسبب المخاطر القانونية والاقتصادية والسمعة السيئة. تم تقديم ١٤٦٠٠٠ تهمة تمييز في عام ٢٠٠٥ وحده. يمكن أن تكون الدعاوى القضائية ضد التمييز مكلفة جدًا عند الأخذ في الاعتبار الوقت الذي تقضيه في المحكمة ونتائج الحكم حيث تأتي إمكانية الحصول على أموال تسوية، بالإضافة إلى (التعيين أو الترقية أو الدفع المقدم) إلى المدعي. إنَّ لحالات التمييز العامة بغض النظر عن قبولها في المحكمة تأثير سلبي على سمعة الشركة والتي عادة ما تسبب انخفاض المبيعات. تنص وجهة نظر أخرى حول التمييز الذي يؤثر على الربح: أنَّ الشركات قد لا تستخدم موظفيها الذين يتعرضون للتمييز إلى أقصى حد ممكن. ويرى البعض هؤلاء الموظفين على أنهم (مجموعة صغيرة متخصصة لم يتم استخدام جميع إمكانياتها) خاصة وأنَّ إدارة التنوع ترتبط بشكل إيجابي بالأداء المالي للشركات

المبحث الأول المطلب الثاني التمييز في قانون العمل

العمل هو حق من حقوق الإنسان وأداة أساسية لتحقيق المساواة والتنمية والسلام وهو يساهم في علاقات أكثر مساواة بين الرجل والمرأة وفي تمكين المرأة من المشاركة في صنع القرارات داخل المجتمع، لذا هو من أفضل الوسائل لتحقيق التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي القابل للاستدامة. ما زالت الثقافة السائدة والقسم الحاد للأدوار النمطية وفقاً للجنس في المجتمع اللبناني تحول دون تقدم ملحوظ في مشاركة المرأة في المجال الاقتصادي، وتشير البيانات الإحصائية الصادرة عن إدارة الإحصاء المركزي ٢٠٠٤/٢٠٠٥، إلى أن ٦٠,٣ من النساء متفرغات للمنزل مقابل صفر بالمائة عند الرجال إن التمييز المستمر ضد المرأة وحرمانها من المساواة في الحقوق، ومن إمكانية الوصول، على قدم المساواة مع الرجل، إلى التعليم والتدريب والتسهيلات الائتمانية، أو انفقارها إلى تلك المساواة وإلى تلك الإمكانيات، وعدم سيطرتها على الأراضي ورؤوس الأموال والتكنولوجيا ومجالات الإنتاج الأخرى هي أمور تعوق إسهامها الكامل وعلى قدم المساواة مع الرجل في التنمية وتعوق أيضاً تكافؤ فرصتها في الاستفادة منها، وأن التمييز في التعليم والتدريب والتوظيف والأجر والترقية، هي أمور لا تزال تقيد فرص العمل والفرص الاقتصادية والمهنية وغيرها من الفرص بالنسبة للمرأة وتقيد حراكها، كما تعوقها عن تحقيق كامل إمكاناتها، خاصة وأن الاستثمار في تنمية المرأة والفتاة له أثر مضاعف على الإنتاجية والكفاءة والنمو الاقتصادي المستدام، سنحاول التعرف على واقع تمتع النساء بحق العمل وأبرز المشاكل التي تعترضهن في العمل إضافة والإضاءة على قانوني العمل اللبناني، والضمان الاجتماعي لرصد أبرز مظاهر التمييز ضد النساء ومقاربتهم بالمواثيق الدولية التي تناولت لحق العمل والحقوق المتفرعة عنه، واستخلاص أبرز التوصيات التي يجب العمل عليها لتكريس المساواة بين المرأة والرجل في العمل.

واقع النساء

- أغلبية الفقراء في العالم والعاطلين عن العمل هم من النساء.
- النساء تملك أقل من ١ % من ثروات العالم.
- تعمل النساء ١٣ ساعة أسبوعياً أكثر من الرجل وبراتب أقل منه بين ٣٠ إلى ٤٠ ،
- تحتل النساء حوالي ٢٠ % من الوظائف الصناعية،
- إن عمل النساء المنزلي والأسري غير مدفوع الأجر ولا يحسب ضمن حسابات الدخل الوطني ويمكن إن تشكل بين ٢٥ و ٣٠ % منه .
- فجوة الأجور بين الرجال والنساء تتراوح بين ٣٠ و ٤٠ %.
- ما تزال النساء تفتقد فرصة الحصول على التدريب والترقية.
- ما تزال غالبية النساء تعمل في قطاعات منخفضة الأجر.
- ٣٢ % فقط من النساء في المنطقة العربية مشاركات في النشاط الاقتصادي.
- تشكل نسبة النساء العاملات ٢٨ % من القوى العاملة .

- مشاكل النساء في العمل :
- المساواة في فرص العمل.
- الأجر المتساوي للعمل المتساوي.
- التدرج والترقي والتدريب ضمن العمل.
- الوصول إلى مستوى صنع القرار.
- تفضيل المرأة العازبة عن المتزوجة.
- التحرش الجنسي.
- التصرف التعسفي - عدم الحصول على التقييمات الاجتماعية.
- مراعاة دور المرأة الإنتاجي.
- قسمة الوظائف على أساس الجنس: مهن نسائية/مهن ذكورية .

* حق العمل في الصكوك الدولية .

تناولت صكوك دولية عدة لحق العمل وما يتفرع عنه حيث جاء في المادة ٢٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨ ، إن لكل شخص بوصفه عضواً في المجتمع حق في الضمان الاجتماعي ، ومن حقه أن توفر له من خلال المجهود القومي والتعاون الدول وبما يتفق مع هيكل كل دولة ومواردها، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته ولتنامي شخصيته في حرية.

أما المادة ٢٣ فاعتبرت إن :

١- لكل شخص حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة.

٢- لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي.

٣- لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية وتستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

٤- لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

من جهته نص العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية في المادة ٦ منه

١- تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.

٢- يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب للتقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.

وجاء في المادة ٧ منه :

تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

(أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

١- أجرا منصفا، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل.

٢- عيشا كريما لهم ولأسرهم طبقا لأحكام هذا العهد.

(ب) ظروف عمل تكفل المساواة والصحة.

(ج) تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.

(د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

أما اتفاقية السيداو فتناولت حق العمل في المادة ١١ منها التي نصت على إنه :

١- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولاسيما:

(أ) الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر.

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام.

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولاسيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر،

(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب،

٢- توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمانا لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

(أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين،

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو الأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية،

(ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال،

(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

٣- يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضا دوريا في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

ما هو المطلوب من خلال البحث ؟

- تتزيه قانون العمل من الأحكام التي تميز ضد النساء بما يكفل المساواة التامة بين الجنسين .
- فصل أحكام قانون العمل التي ترعى عمل النساء ، عن تلك التي ترعى عمل الأحداث والأولاد .
- وضع نظام خاص لحماية فئة المزارعين والمزارعات والخدم في البيوت رجالا ونساء من كل الجنسيات .
- وضع آلية واضحة لتحقيق الأجور المتساوية للعمل المتساوي بين الجنسين وتشديد العقوبات الرادعة لذلك .

ب) قانون الضمان الاجتماعي

إن الضمان الاجتماعي يشكل عصب النظام الاجتماعي برمته فهو الآلية التي من خلالها يستطيع المواطنون وبخاصة الفقراء والأبناء الطبقة المتوسطة مواجهة الأزمات الفردية والمشاكل الصحية لذا سعت الدول إلى إصلاحه ضماناً لحقوق المواطنين في التمتع بالتأمينات الاجتماعية بشكل متساو وذلك من خلال استحداث التشريعات النازمة لذلك ، وفي لبنان يعترى قانون الضمان الاجتماعي لبعض مظاهر التمييز ضد النساء .

إجازة الأمومة .

من الخطأ البحث في وضع الأم التي تعمل خارج تصور اجتماعي يسعى إلى نماء الإنسان إنماء متكاملًا ، ويعتبر من الناحية الاقتصادية وسيلة من وسائل هذا النماء . ثم إن الفصل بين الحياة العائلية ومسؤوليات الأم من جهة ، وبين حياة العمل المأجور ومتطلباته من جهة أخرى مع ترجيح الثانية هو خاطئ يقتضي تصحيحه و فالفرد البشري رجلا كان أم امرأة هو واحد ، له مصالح متعددة يقتضي أخذها بعين الاعتبار وإذا أغفلنا المرتجى من النماء الاقتصادي كوسيلة لا غاية ، وأخذنا جدلاً بالمصلحة الاقتصادية بمعناها الضيق ، يبقى إن الإنسان هو من الناحية الاقتصادية البحتة ، الرأسمال الأكبر والمورد الأهم ، وإن إعداد رأس المال هذا هو مهمة أساسية يقتضي إبلؤها الأهمية الكافية والقول إن إجازة الأمومة تسبب خسارة من الناحية الاقتصادية هو إنكار لمبادئ جوهرية ، أو تجاهل لمصالح أساسية لا يجوز بحث رعاية الأمومة خارج إطارها. يجب الاعتراف إن إجازة الأمومة هي من ضمن قيمها الإنسانية وظيفة اجتماعية تعد من الموارد البشرية للمجتمع ، وعلى هذا المجتمع المشاركة في تحمل أعبائها من هنا أعتبر عدد من التشريعات الأجنبية الأمومة تماما كالخدمة العسكرية في ميدان العمل ، فوحد بين الأصول التي تطبق في الحالتين .

يجب رفع موجبات رعاية الأمومة عن كاهل أصحاب العمل ، وتأمينها بواسطة الضمان الاجتماعي كي لا يعزف أصحاب العمل عن استخدام النساء .

إجازة الأمومة في الاتفاقيات الدولية //

تناولت عدة اتفاقيات دولية مسألة إجازة الأمومة سواء تلك الصادرة عن الأمم المتحدة أو عن منظمة العمل الدولية :

- 1 _ اتفاقية استخدام النساء قبل الوضع وبعده .
- صدرت عن منظمة العمل الدولية ، بدأ نفاذها عام ١٩٢١ وعدلت عام ١٩٥٥ .

- ٢_ اتفاقية بشأن حماية الأمومة .
صدرت عن منظمة العمل الدولية ، بدأ نفاذها في ١٩٥٥/٩/٧ . ولم يبرمها لبنان حتى تاريخه .
٣_ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة .

الحق في الصحة

برغم النوعية العالية للخدمات الصحية في لبنان وبرغم من إن القانون اللبناني لا يميز بين الرجال والنساء في المجال الصحي ، فهناك قلق يتجلى حول هيمنة القطاع الخاص والتفاوت في توفير الخدمات الصحية حسب المناطق الجغرافية مما يحول دون إمكانية حصول نساء وفتيات المناطق الفقيرة وكذلك الريفية على الرعاية الصحية .
أيضا من المهم إلقاء الاهتمام لقضايا الصحة الإنجابية لما لها من دور في تكريس كرامة الإنسان ، فالحقوق الإنجابية هي أساس حق المرأة في تقرير مصير جسدها وحياتها الجنسية وليس فقط مجرد التحرر من أشكال العنف الجنسي كافة وهي مسألة بالغة الأهمية للمساواة الجندرية ومناهضة العنف المسلط ضد المرأة وضمان تعزيز حقوق المرأة/الفتاة . وتستند هذه الحقوق إلى الاعتراف بالحق الأساس لجميع الأزواج والأفراد في أن يقرروا بأنفسهم بحرية ومسؤولية عدد أولادهم، وفترة التباعد في ما بينهم وتوقيت إنجابهم ، وأن تكون لديهم المعلومات والوسائل اللازمة لذلك ، والاعتراف بالحق في بلوغ أعلى مستوى ممكن من الصحة الجنسية والإنجابية، كما تشمل أيضاً حقهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإنجاب من دون تمييز أو إكراه أو عنف على النحو المبين في مواثيق حقوق الإنسان.

الحق في التعليم

إن الإقرار بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة، يشكل وفقا للمبادئ المعلنة في ميثاق الأمم المتحدة أساس الحرية والعدل والسلام في العالم لأن الحقوق تنبثق من كرامة الإنسان الأصيلة فيه ولأن السبيل الوحيد لتحقيق ذلك ، هو في أن يكون البشر أحرارا ومتحررين من الخوف والفاقة وفي تهيئة الظروف الضرورية لتمكين كل إنسان التمتع بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وكذلك بحقوقه المدنية والسياسية .
في هذا السياق ، أكد مؤتمر المرأة العالمي الرابع المنعقد في بيجين في العام ١٩٩٥ إن البنات والبنين يجب أن يستفيدوا من التعليم اللاتمييزي ، وهو يساعد على تحقيق المساواة بين المرأة والرجل، لذا ينبغي نشره للوصول إلى هذه المساواة والحصول على المساواة التعليمية إن أردنا أن يزداد عدد النساء اللواتي يشكلن عنصرا فاعلا للتغيير ، كما ويعتبر من أهم مرتكزات التنمية البشرية المستدامة ، ويعزز دور المرأة ويحميها من الاستغلال والعنف .
فالتعليم حق من حقوق الإنسان وأداة أساسية لتحقيق المساواة والتنمية والسلام وإن التعليم اللاتمييزي يفيد كلا البنين والبنات ويساهم في علاقات أكثر مساواة بين الرجل والمرأة.

إن الإلمام بالقراءة والكتابة أداة لتحسين الصحة والتغذية والتعليم داخل الأسرة ، ويساهم في تمكين المرأة من المشاركة في صنع القرارات داخل المجتمع ، حيث يعد من أفضل الوسائل لتحقيق التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي القابل للاستدامة.

إن عدم وجود إستراتيجيات مناسبة مبنية على تقييم فعلي للحاجات يؤخر التحسينات في نطاق التعليم الرسمي كذلك فإن التفاوتات المناطقية في التحصيل العلمي تزداد حدة بسبب الظروف الاجتماعية و الاقتصادية المتدنية ومعدلات التسرب المدرسي .

ولا يسعنا إغفال نتائج أمية النساء كالبطالة إذ إن معدلات البطالة لدى النساء مرتفعة جدا ، الفقر ، الجريمة والسجن ، الزواج المبكر وحمل الفتيات ، لجوء الفتيات إلى البغاء ، أو التسول ، في ضوء ذلك من المهم العمل على تحسين نوعية التعليم.

حق التعليم في المواثيق الدولية

تناولت صكوك دولية عدة لموضوع الحق في التعليم منها :

* المادة ٢٦ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

١. لكل شخص حق في التعليم. ويجب أن يوفر التعليم مجانا، على الأقل في مرحلتيه الابتدائية والأساسية. ويكون التعليم الابتدائي إلزاميا. ويكون التعليم الفني والمهني متاحا للعموم. ويكون التعليم العالي متاحا للجميع تبعا لكفاءتهم.

٢. يجب أن يستهدف التعليم التنمية الكاملة لشخصية الإنسان وتعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية. كما يجب أن يعزز التفاهم والتسامح والصداقة بين جميع الأمم وجميع الفئات العنصرية أو الدينية، وأن يؤيد الأنشطة التي تضطلع بها الأمم المتحدة لحفظ السلام.

٣. للآباء، على سبيل الأولوية، حق اختيار نوع التعليم الذي يعطى لأولادهم.

* المواد ١٣ و ١٤ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية

المادة ١٣

١. تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل فرد في التربية والتعليم. وهي متفقة على وجوب توجيه التربية والتعليم إلى الإنماء الكامل للشخصية الإنسانية والحس بكرامتها وإلى توطيد احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية. وهي متفقة كذلك على وجوب استهداف التربية والتعليم تمكين كل شخص من الإسهام بدور نافع في مجتمع حر، وتوثيق أو أصر التفاهم والتسامح والصداقة بين جميع الأمم ومختلف الفئات السلافية أو الإثنية أو الدينية، ودعم الأنشطة التي تقوم بها الأمم المتحدة من أجل صيانة السلم.

٢. وتقر الدول الأطراف في هذا العهد بأن ضمان الممارسة التامة لهذا الحق يتطلب:

(أ) جعل التعليم الابتدائي إلزاميا وإتاحته مجانا للجميع.

(ب) تعميم التعليم الثانوي بمختلف أنواعه، بما في ذلك التعليم الثانوي التقني والمهني، وجعله متاحا للجميع بكافة الوسائل المناسبة ولا سيما بالأخذ تدريجيا بمجانية التعليم،

(ج) جعل التعليم العالي متاحا للجميع على قدم المساواة، تبعا للكفاءة، بكافة الوسائل المناسبة ولا سيما بالأخذ تدريجيا بمجانية التعليم.

(د) تشجيع التربية الأساسية أو تكثيفها، إلى أبعد مدى ممكن، من أجل الأشخاص الذين لم يتلقوا أو لم يستكملوا الدراسة الابتدائية.

(هـ) العمل بنشاط على إنماء شبكة مدرسية على جميع المستويات، وإنشاء نظام منح واف بالغرض، ومواصلة تحسين الأوضاع المادية للعاملين في التدريس.

٣. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد باحترام حرية الآباء، أو الأوصياء عند وجودهم، في اختيار مدارس لأولادهم غير المدارس الحكومية، شريطة تقيد المدارس المختارة بمعايير التعليم الدنيا التي قد تفرضها أو تقرها الدولة، وبتأمين تربية أولئك الأولاد دينيا وخلقيا وفقا لقناعاتهم الخاصة.

٤. ليس في أي من أحكام هذه المادة ما يجوز تأويله على نحو يفيد مساسه بحرية الأفراد والهيئات في إنشاء وإدارة مؤسسات تعليمية، شريطة التقيد دائما بالمبادئ المنصوص عليها في الفقرة ١ من هذه المادة ورهنا بخضوع التعليم الذي توفره هذه المؤسسات لما قد تفرضه الدولة من معايير دنيا.

المادة ١٤

تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد، لم تكن بعد وهي تصبح طرفا فيه قد تمكنت من كفالة إلزامية ومجانية التعليم الابتدائي في بلدها ذاته أو في أقاليم أخرى تحت ولايتها، بالقيام، في غضون سنتين، بوضع واعتماد خطة عمل مفصلة للتنفيذ الفعلي والتدريجي لمبدأ إلزامية التعليم ومجانيته للجميع، خلال عدد معقول من السنين يحدد في الخطة.

* المادة ١٠ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة .

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقا مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية، وبوجه خاص لكي تكفل، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة.

(أ) شروط مساوية في التوجيه الوظيفي والمهني، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء. وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضانة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني.

(ب) التساوي في المناهج الدراسية، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين، وفي نوعية المرافق والمعدات الدراسية.

(ج) القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله، عن طريق تشجيع التعليم المختلط، وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف، ولاسيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم.

(د) التساوي في فرص الحصول على المنح والإعانات الدراسية الأخرى.

(هـ) التساوي في فرص الإفادة من برامج مواصلة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي، ولاسيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل بقدر الإمكان بتضييق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة.

(و) خفض معدلات ترك الطالبات الدراسة، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللاتي تركن المدرسة قبل الأوان.

(ز) التساوي في فرعى المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية.

(ح) إمكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفالة صحة الأسر ورفاهها، بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيم الأسرة.

- * أرقام عن أوضاع النساء
- * نسبة النساء العربيات الراشحات الأميات ٤٩ %.
- * تشكل النساء الأميات ٧٠ % من الأميين في العالم.
- * احتمال أن تعيد الفتيات العام الدراسي أقل من الأولاد.

المبحث الأول

المطلب الثالث

التمييز على أساس الدين

هو اعتبار إن بعض البشر أقل شأنًا من البعض وذلك تبعًا لديانتهم و في الغالب يكون ترتيب الأهمية ناتج عن مدي انتشار الدين عدديا في الإقليم ويعتبر التمييز عموما شيء مرفوض في المجتمعات المتحضرة سواء التمييز علي أساس الدين أو علي أساس أي شيء آخر كالجنس واللون واللغة والنوع ، والتمييز علي أساس ديني ضد أشخاص يقيد حريتهم في التمتع بحقوقهم المدنية والثقافية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية بشكل لا داع له. ومن ثم، فإن أفراد جماعات دينية أو عقيدية معينة يعانون من التمييز في نفاذهم إلى التعليم العمومي أو الخدمات الصحية أو الوظائف العمومية. وفي بعض الحالات المتطرفة، يتم القبض على بعضهم أو اغتيالهم أيضا بسبب انتماءاتهم الدينية ولقد كانت الأمم المتحدة معنية بهذه القضية منذ تأسيسها، وحظر التمييز الديني موجود في جميع المعاهدات الدولية الرئيسية لحقوق الإنسان. ويتوجب على الدول في هذا الصدد أن تمتنع عن التمييز ضد الأفراد أو الجماعات على أساس دينهم ومعتقداتهم (الالتزام بالاحترام)؛ وهي مطالبة بأن تمنع مثل هذا التمييز، بما في ذلك ما تقوم به الفعاليات غير الحكومية (الالتزام بالحماية)؛ ويجب عليها أن تتخذ خطوات لكي تكفل، عمليا، لكل شخص في أراضيها أن يتمتع بجميع حقوق الإنسان دون تمييز من أي نوع كان (الالتزام بالوفاء).

أنشطة مفوضية حقوق الإنسان

يعد تقرير الأمين العام "مكافحة التعصب والقبولبة السلبية والوصم والتمييز والتحريض على العنف والعنف ضد الأشخاص على أساس الدين أو المعتقد (A/67/178)"، بما في ذلك معلومات إضافية إلى تقرير الأمين العام تدعم المقرر الخاص المعني بحرية الدين أو المعتقد، المنوط به تحديد العقوبات القائمة أو الناشئة أمام التمتع بالحق في حرية الدين أو المعتقد، وتقديم توصيات بشأن طرق وسبل التغلب على تلك العقوبات. وفي هذا الصدد، يقدم المقرر الخاص تقارير إلى مجلس حقوق الإنسان والجمعية العامة، ويرسل توصياته بشأن الحالات الفردية إلى الحكومات، ويضطلع بزيارات قطرية لتقصي الحقائق.

تدعم أنشطة اللجنة المعنية بحقوق الإنسان. وتشرف اللجنة على تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي يشمل المادة ٢ بشأن عدم التمييز والمادة ١٨ بشأن حرية الفكر والوجدان والدين. وتدعم أنشطة اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وقد اعتمدت اللجنة في أيار/ مايو ٢٠٠٩ تعليقا عاما بشأن عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الفقرة ٢ من المادة ٢).

المبحث الثاني

التمييز على أساس الجنس والتمييز في العمل ضد النساء و مفهوم العنصرية والتمييز المطلب الأول

التمييز على أساس الجنس

التعصب الجنسي أو التمييز على أساس الجنس (بالإنجليزية: Sexism) هو التحيز أو التمييز بناءً على جنس الشخص، وعلى الرغم من أن الكلمة قد تدل على التمييز ضد أي من الجنسين ولكنها في العادة تعبر عن التمييز ضد المرأة والفتيات. والتعصب الجنسي مرتبط بالصور النمطية عن مهام الجنسين، وربما يتضمن الاعتقاد بأن أحد الجنسين متفوق على الآخر بشكل فطري، وقد يؤدي التعصب الجنسي المبالغ إلى تبرير حالات التحرش الجنسي والاغتصاب وغيرها من أشكال العنف الجنسي. قد يشمل التعصب الجنسي التمييز ضد الأشخاص بناءً على الهوية الجندرية وغيرها من الاختلافات الجنسية والجندرية؛ كما يشير عدم المساواة في مكان العمل على وجه الخصوص.

التعصب الجنسي يدل على معتقدات أو مواقف مختلفة:

الاعتقاد بأن أحد الجنسين هو أرقى أو أكثر قيمة من الآخر.

ذكر أو أنثى الشوفينية.

موقف كره النساء أي الكراهية للإناث أو كره الرجال أي الكراهية للذكور.

كذلك مواقف محدودة أو كاذبة مثل مفهوم الذكورة في الذكور ومفهوم الأنوثة في الإناث.

شعور بعدم الثقة تجاه الجنس الآخر.

اعتمدت مكانة المرأة في مصر القديمة على آبائهن أو أزواجهن ومع ذلك كان لهن الحق في الملكية وسمح لهن بالحضور إلى المحاكم وتقديم الإدعاء. وكذلك كانت المرأة في الحقبة الأنجلوساكسونية تتمتع بحقوق متساوية، ولكن لا يوجد أدلة واضحة تدعم فكرة أن المرأة في عصور ما قبل الزراعة تمتعت بمكانة أعلى من مكانتها اليوم.

بعد الاستقرار والاعتماد على الزراعة ظهر مفهوم أن أحد الجنسين أقل شأنًا من الجنس الآخر، وغالبًا ما وُجّه هذا المفهوم إلى الانقاص من النساء والفتيات. ومن أمثلة التفرقة الجنسية في العالم القديم وجود كتابات لقوانين تمنع المرأة من المشاركة في الحياة السياسية، فالمرأة في روما القديمة لم تكن مسموح لها بالتصويت أو الوصول للحكم. ومثال آخر، وهو تعليم الأطفال في المدارس عن دونية الأنثى، فالمرأة في الصين القديمة كانت تتعلم طبقاً للمبادئ الكونفوشية أن تخضع لطاعة أبيها في طفولتها وزوجها أثناء زواجها وابنها الذكر في حالة مات زوجها.

لم يتم اعتبار المرأة "شخصًا" قانونيًا في الولايات المتحدة حتى عام ١٨٧٥ (Minor v. [25, Happersett 88 U.S. 162]) وهناك عدة قانونية مماثلة، تسمى السلطة الزوجية، كانت موجودة بموجب القانون الروماني الهولندي (ولا تزال سارية المفعول جزئيًا في سوازيلاند الحالية).

وضع القيود على حقوق المرأة المتزوجة كان شائعًا في المجتمع الغربي حتى عقود قليلة مضت، فمثلاً استطاعت المرأة الفرنسية الحصول على حق العمل بدون موافقة زوجها فقط في عام ١٩٦٥، أما في ألمانيا الغربية فقد حصلت المرأة على هذا الحق عام ١٩٧٧. وفي ولاية فرانكو لإسبانيا، كان على المرأة الإسبانية الحصول على إذن زوجها من أجل العمل أو لامتلاك منشأة أو للسفر بعيدًا عن الوطن (وهو ما يعرف باسم permiso marital)، وقد تم إلغاء هذا القانون عام ١٩٧٥.

وفي أستراليا كان لزاماً على المرأة الحصول على موافقة زوجها لإصدار جواز سفر حتى عام ١٩٨٣.

لا تزال النساء حول العالم تحرم من حقوقهن القانونية بعد الزواج، فمثلاً قانون تنظيم الزواج اليميني يلزم المرأة بإطاعة زوجها وبعدم مغادرة المنزل دون إذن منه. وفي العراق يحق للرجل قانونياً أن يعاقب زوجته، وفي جمهورية الكونغو الديمقراطية ينص قانون الأسرة على أن الزوج هو رب الأسرة، والزوجة تدين لزوجها بالطاعة، وعليها أن تعيش مع زوجها أينما اختار العيش، ويجب أن تحصل الزوجات على إذن أزواجهن بتقديم قضية إلى المحكمة أو إلى اتخاذ إجراءات قانونية أخرى. وغالباً ما يكون التمييز الجنسي وسوء تقدير المرأة متأصلاً عند الحديث عن المصاريف المالية مثل المهر والصداق، وغالباً ما تكون هذه الإجراءات وسيلة شرعية للسيطرة المطلقة على الزوجة ومنح الزوج السلطة الكاملة عليها، فعلى سبيل المثال المادة ١٣ من قانون الأحوال الشخصية في تونس تنص على: " لا يجوز للزوج - في حال عدم دفعه للمهر - أن يجبر المرأة على إتمام الزواج" وهذا يعني ضمناً أنه في حالة دفع المهر فإن الاغتصاب الزوجي يصبح مسموحاً. وفي هذا الشأن فإن العديد من الانتقادات قد تساءلت عن مدى المكاسب التي حققتها المرأة التونسية، باعتبارها دولة متقدمة في هذا الشأن في المنطقة، مما يجعل بقاء التمييز بشكل فج أمراً مثيراً للجدل. اعتبرت المنظمة الدولية لمناهضة التعذيب OMCT أن "الاستقلال والقدرة على التخلي عن الزوج المعتدي" أمراً مصيرياً لوقف سوء معاملة المرأة، ولكن رغم ذلك فإنه في العديد من المناطق في العالم بمجرد أن تفكر المرأة المتزوجة في خلع زوجها المعتدي، فإن فرص الحصول على الطلاق تكون صعبة للغاية في الكثير من المحاكم لما يستوجب عليها إثبات التهمة للمحكمة، بينما تكون محاولة الانفصال والتسليم بالأمر الواقع (أي مغادرة منزل الزوجية) أيضاً غير ممكنة لأن القوانين تمنع ذلك.

ففي أفغانستان تصبح المرأة معرضة للسجن إذا ما تركت بيت الزوجية بتهمة الهرب، وفي العديد من المستعمرات البريطانية السابقة مثل الهند لا زالت القوانين تلزم الزوجة بالعودة إلى زوجها عن طريق المحكمة، وفي حالة عدم تنفيذها لذلك قدي يحكم عليها بتهمة ازدراء المحكمة. هناك معضلات أخرى بشأن دفع المهور، وهو أنه في حالة إذا ما أرادت الزوجة الانفصال فإنها تكون ملزمة برد قيمة مهرها للزوج الذي دفعه لأسرتها، وفي هذه الحالة غالباً لا تستطيع أو لا توافق العائلة على رد المبلغ.

القوانين والأعراف والإجراءات المتعلقة بالزواج لازالت سبباً في التمييز ضد المرأة في العديد من المناطق حول العالم، وهي تساهم في سوء معاملة المرأة وخاصة في مجالات العنف الجنسي، وتقرير المصير فيما يتعلق بالسلوك الجنسي، فإن انتهاك هذا الأخير يعتبر الآن انتهاكاً لحقوق المرأة. وقد صرحت نافي بيلاي، المفوضة السامية لحقوق الإنسان في عام ٢٠١٢:

" كثيراً ما تعامل المرأة على أنها ممتلكات، فهي تباع في الزواج، وفي التجارة غير المشروعة، والاسترقاق الجنسي. وغالباً ما يتخذ العنف ضد المرأة شكل العنف الجنسي، وكثيراً ما يتهم ضحايا هذا العنف بالبغاء ويتحملون المسؤولية عن مصيرهم. بينما يرفض الأزواج والأسر والمجتمعات العقم إذا كان من جهة المرأة. وكثيراً ما لا يكون لها رأي فيما إذا كانت تستخدم وسائل منع الحمل ...

وفي كثير من البلدان، لا يجوز للمرأة المتزوجة أن ترفض إقامة علاقات جنسية مع زوجها ولضمان تمتع المرأة بالاستقلالية الكاملة على أجسادها هو أول خطوة حاسمة نحو تحقيق المساواة الفعلية بين المرأة والرجال. فالقضايا الشخصية - مثل متى وكيف ومع من يختارون ممارسة الجنس، ومتى وكيف ومع من يختارون أن يكون لهم أطفال - هي في صميم عيش الحياة بكرامة. وفي حين أن لكل امرأة تقريباً الحق في التصويت حالياً، إلا أنه لا يزال هناك تقدم ينبغي إحرازه للمرأة في مجال السياسة. وقد أظهرت الدراسات أنه في العديد من الديمقراطيات بما في ذلك أستراليا وكندا والولايات المتحدة، لا تزال المرأة ممثلة باستخدام القوالب النمطية الجنسانية في الصحافة. وقد أظهر العديد من المؤلفين أن الفروق بين الجنسين في وسائل الإعلام أقل وضوحاً اليوم مما كانت عليه في الثمانينيات، ولكنها مع ذلك لا تزال موجودة. ومن الشائع أن ترتبط بعض المسائل (مثل التعليم) بالمرشحات الإناث، في حين يكثر ارتباط مسائل أخرى (مثل الضرائب) بالمرشحين من الذكور.

بالإضافة إلى ذلك، فهناك مزيد من التركيز على الصفات الشخصية للمرشحات، مثل مظهرهن وشخصيتهن، حيث تصور الأنثى على أنها عاطفية وغير مستقلة. ويظهر التحيز الجنسي في السياسة أيضاً في اختلال التوازن بين سلطة صنع القانون بين الرجل والمرأة. وذكر لانيان تشن أن الرجال يتمتعون بسلطة سياسية أكثر من النساء، ويعملون كحراس للسياسات. ومن الممكن أن يؤدي ذلك إلى عدم تمثيل احتياجات المرأة بشكل ملائم. وبهذا المعنى، فإن عدم المساواة في سلطة صنع القانون يؤدي أيضاً إلى التمييز بين الجنسين في السياسة. وتستخدم نسبة النساء إلى الرجال في الهيئات التشريعية كمقياس للمساواة بين الجنسين في الأمم المتحدة التي وضعت مقياس التمكين الجنسي، والتجسيد الأحدث له وهو مؤشر عدم المساواة بين الجنسين.

في اللغة

يظهر التحيز الجنسي في اللغة عندما تقلل اللغة من قيمة أفراد جنس معين. واللغة المنحازة جنسياً في الكثير من الأحيان تعزز من تفوق الذكور، وهذا ما يؤثر على الوعي وإدراك الواقع وترميز ونقل المقاصد الثقافية والتنشئة الاجتماعية. وقد أشار الباحثون إلى القاعدة الدلالية في كيفية عمل اللغة باعتبار الذكر هو الأصل، وهذا يؤدي إلى التحيز الجنسي لأن الذكر يصبح هو المعيار وما هو ليس بذكر يتدنى إلى مرتبة أقل. ويعتبر التحيز الجنسي في اللغة شكلاً من أشكال التحيز الجنسي بشكل عام على الرغم من كونه تحيز غير صريح دائماً.

التمييز الجنسي المهني

يشير التمييز الجنسي المهني إلى الأفعال أو التصريحات أو الممارسات التمييزية القائمة على جنس الشخص والواقعة في مكان العمل، ومنها التمييز في الأجور. وجدت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) ارتفاعاً في معدلات توظيف الإناث، وانحساراً في فجوات التوظيف الجندي والأجور تقريباً في كل مكان، ومع ذلك لا تزال فرص النساء في إيجاد عمل أقل بنحو ٢٠% وسطياً، وأجورهم أقل بنحو ١٧% وسطياً من الرجال، كما وجدت المنظمة صعوبة في فرض القوانين

المناهضة للتمييز الجنسي، على الرغم من سنّها في جميع البلدان تقريبًا. يمكن للنساء اللواتي يدخلن مجموعات عمل يسيطر عليها يذكر أن يعانين من العواقب السلبية للممارسات الشكلية (Tokenism) التي تستغل عملهم كضغوط الأداء، العزلة الاجتماعية، وتغليب الأدوار. قد تُستخدَم هذه الممارسات لتمويه التمييز الجنسي لصالح الذكور في مكان العمل.

لا يوجد صلة بين نسبة النساء العاملات في منظمة أو شركة ما وبين تحسين ظروف عملهن، وقد يؤدي تجاهل قضايا التمييز الجنسي إلى تفاقم مشاكل النساء المهنية.

عندما سُئل المشاركون في مسح القيم العالمي لعام ٢٠٠٥ ما إذا كانوا يعتقدون بأنّ العمل المأجور يجب أن يقتصر على الذكور فقط، كانت النسبة الموافقة على ذلك ٣.٦% في أيسلندا، بينما في مصر كانت ٩٤.٩%.

فجوة التوظيف//

أظهرت الأبحاث أنّ توظيف الأمهات أقل ترجيحًا من توظيف الآباء ذوي المؤهلات المكافئة، وإن وُظفوا سيحصلون على أجور أقل من الذكور المتقدمين للعمل ممن لديهم أطفال.

وجدت إحدى الدراسات بأنّ التوظيف كان لصالح الإناث المتقدمات، ومع ذلك فقد قوبلت نتائجها بشكوك من الباحثين الآخرين، لأنها تتناقض مع معظم الدراسات الأخرى حول هذه القضية. حيث أثارت أستاذة القانون البارزة جوان ويليامز بعض القضايا التي تتعلق بمنهجية الدراسة، مشيرة إلى أنّ المرشحات فيها كنّ مؤهلات على نحو غير عاديّ، فقد وجدت الدراسات حول الخريجين المؤهلين بدرجة متوسطة، أنّ توظيف الذكور أكثر ترجيحًا، وكذلك تلقيهم لأجور أعلى، وحصولهم على الإرشاد.

تبدي الدراسات المستندة إلى تجارب ميدانية في سوق العمل، عدم وجود مستويات شديدة من التمييز القائم على أساس النوع الأنثوي في أوروبا، ومع ذلك لا يزال التمييز يُشاهد في بعض الحالات المعينة، على سبيل المثال: عند التقديم لمنصب أعلى وظيفيًا في بلجيكا، خلال أعمار الخصوبة في فرنسا، ولوظائف يسيطر عليها الذكور في النمسا.

فجوة الدخل

وجدت دراسات عدّة أنّ النساء يحصلن في المتوسط على دخل أقل من الرجال في جميع أنحاء العالم، ويعزو البعض ذلك إلى التمييز الجندي المهني واسع الانتشار، بينما يقول آخرون بأنّ ذلك ناتج عن الاختيارات المختلفة للنساء والرجال، فمثلاً تعطي النساء أهمية لمسألة الحصول على أطفال أكثر من الرجال، في حين أنّ الرجال يسعون أكثر من النساء لاختيار وظائف ذات دخل عالٍ.

وجد يوروستات في عام ٢٠٠٨ فجوة ثابتة في الأجور بين الجنسين تبلغ ٢٧.٥% في ٢٧ دولة من دول الاتحاد الأوروبي، وعلى نحو مشابه، وجدت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في عام ٢٠٠٩، أنّ الموظفين بدوام كامل تحصلن على أجور أقل بنحو ٢٧% من نظرائهن من الرجال في دول المنظمة، وكانت نسبة دخل الإناث إلى الذكور ٠.٧٧ في الولايات المتحدة الأمريكية في عام ٢٠٠٩.

يمكن أن تختلف الفجوة في الأجور بين المهن وداخلها، ففي تايوان -على سبيل المثال- أظهرت الدراسات أن فجوات الأجور تحدث معظمها ضمن المهنة، وفي روسيا، تتوزع فجوة الأجور بشكل غير متساوي بين مستويات الدخل، وبشكل رئيسي في المستويات الدنيا.

ترجع الفجوة الجندرية في الأجور، إلى اختلافات في خصائص تتعلق بالشخصية ومكان العمل بين الرجال والنساء (كالتعليم، ساعات العمل، والمهنة)، فوارق سلوكية وبيولوجية فطرية بين الرجال والنساء، التمييز في سوق العمل (كالصور النمطية الجندرية، وانحياز العميل وصاحب العمل) تتوقف النساء عن العمل لتربية الأطفال حاليًا لمدة أطول بشكل كبير من الرجال، وفي بعض الدول ككوريا الجنوبية -مثلًا- تُوقَّف النساء عن العمل عند الزواج.

وفي كتاب "النساء لا تطالب" للأستاذة ليندا بابكوك، تُبين إحدى الدراسات أن احتمال مطالبة الرجال برفع الأجور أكبر بنحو ثماني مرات، مما يقترح أن عدم المساواة في الأجور يعود جزئيًا لاختلافات سلوكية بين الجنسين، ومع ذلك وجدت الدراسات عمومًا بقاء جزء من الفجوة في الأجور بين الجنسين غير مُفسَّرة، بعد الأخذ بالحسبان العوامل التي يُعتقد أنها تؤثر على الأجور؛ ويعزى هذا الجزء إلى التمييز الجندري.

تختلف التقديرات المتعلقة بالعنصر التمييزي للفجوة في الأجور بين الجنسين، وقد قدّرت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أن نحو ٣٠% من الفجوة في دول المنظمة ترجع إلى التمييز، كما أظهر بحث أسترالي أن التمييز يُشكّل نحو ٦٠% من الفجوة.

أظهرت الدراسات التي تتناول الفجوة الجندرية في الأجور بقاء قسم كبير غير مُفسَّر، على الرغم من الأخذ بالاعتبار العوامل المؤثرة، فقد وجدت إحدى الدراسات على خريجي الجامعات، بأن هذا القسم يُقدَّر بنحو ٥% بعد عام من التخرج، و١٢% بعد عقد، كما وجدت دراسة أجرتها الجمعية الأمريكية للنساء الجامعيات، بأن الخريجات في الولايات المتحدة تحصلن على أجر أقل من الرجال الذين يقومون بنفس العمل ويتخصصون بنفس المجال.

تأثير السقف الزجاجي

«يعني المفهوم الشائع لتأثيرات السقف الزجاجي بأن الأضرار الجندرية (أو غيرها) تكون أقوى في قمة الهرم مما هي عليه في المستويات الأدنى، وتزداد هذه المضار سوءًا في وقت لاحق من حياة الشخص المهنية».

تُشكّل النساء في الولايات المتحدة الأمريكية ٥٢% من إجمالي القوى العاملة، لكنهن لا تشغلن سوى ٣% من مجموع الرؤساء والمسؤولين التنفيذيين للشركات، ولوحظ أن النساء الملونات خصيصًا تواجهن تأثير السقف الزجاجي.

يرى بعض الباحثين أن السبب الجذري لهذه الحالة في التمييز الضمني القائم على الجنس، هو الرؤساء التنفيذيين والمدراء الحاليين للشركات (المؤلفين من الذكور بشكل رئيسي)، بالإضافة إلى "الغياب التاريخي للمرأة في شغل المناصب العليا". تؤكد الأمم المتحدة على أن «التقدم في جلب المرأة إلى مواقع القيادة وصنع القرار حول العالم، ما زال بطيئًا للغاية».

المبحث الثاني

المطلب الثاني

التمييز في العمل ضد النساء

تضطلع المرأة بأدوار لاغني عنها أكثر فأكثر في الاقتصاد الوطني والدولي والأسري غير أنها لاتزال تتمتع بموقع اقتصادي أقل حظا من الرجل وتواجه تمييزا خطيرا ومع إن المرأة لم تعد قوة عاملة احتياطية فلا يزال تكافؤ الفرص والمعاملة هدفا بعيد المنال فالمرأة مقيدة من حيث تحقيق كل طاقة موردها البشري ومن المساهمة في التنمية الاقتصادية

من المعروف أن الأعراف الثقافية والمعتقدات الاجتماعية بشأن أدوار الجنسين تقوم بدور في تحديد ما تحصل عليه المرأة والرجل من التعليم ونوعه ففي معظم المجتمعات ينتظر من النساء القيام بالمهام المنزلية ورعاية أفراد الأسرة والأطفال ويحدث ذلك رغم أن عمل المرأة المأجور في ميزانية الأسرة نفس ما لمساهمة الرجل من أهمية وفي كثير من الدول لهذا الدخل دور كبير في أبقاء الأسر فوق خط الفقر..

أن عدم المساواة في الحقوق سواء كانت اقتصادية أو مدنية أو عائلية يعتبر مصدرا قويا للتمييز والاستبعاد الاجتماعي ففي كثير من الدول الإسلامية ما زال وضع المرأة القانوني غير متساو فيما يتعلق بالزواج والميراث، ففي اليمن ما زال يتعين على النساء الحصول على موافقة الزوج للعمل خارج المنزل وكذلك الكويت تملك النساء فيها فرصا محدودة للالتحاق بالسلك القضائي كقاضيات بسبب اعتبارات متصلة بالتقاليد والدين وليس هناك أي حظر تشريعي وكذلك في العراق ترفض بعض المذاهب الدينية السماح بتملك الأراضي الزراعية للنساء التي تحصل عليها من الإرث وهذا يحد من قدرتها في العمل الزراعي والحصول على قروض وعضوية الجمعيات الفلاحية كما يقلص التمييز بسبب جنس النساء فيما يتعلق بالميراث قدرة المرأة على القيام بأنشطة مربحة كذلك المعاملة غير المتساوية فيما يتعلق بالجنسية فلا تعاقب المرأة المتزوجة من رجل من غير مواطنيها في دول الخليج العربي فقط بل تعاقب ذريتها أيضا فيتم تضييق فرص التعليم والعمل للرجال فما بالك بالنساء. ويمكن أن نربط المسائل المتعلقة بالتمييز ضد النساء في العمل إلى ثلاث مجموعات كالآتي :

الأولى:جهة العرض في سوق العمل:

١- مسؤوليات العائلة وقيودها: بعض المجتمعات تفرض على المرأة عدم العمل أبدا وخصوصا بعد الزواج والإنجاب وإذا كان لابد وأن تعمل فهو تحت ضغط الحاجة الاقتصادية الملحة فالمرأة في مجتمعاتنا لاتزال مرغمة على الاختيار بين الأطفال والعمل أو التغلب على الحاجة للتوفيق بين واجبات الوظيفة والمسؤوليات الأسرية وألا فأنها قد تستمر في التعثر في مهنتها إذا لم تستطع التوفيق بين واجبات الوظيفة ومسؤولياتها المنزلية مما قد يحرمها من العمل لتحسين تعليمها ومهاراتها مما يؤهلها لإشغال وظائف أعلى وهنا لابد من تعزيز الشراكة المتساوية بين الرجل والمرأة في الحياة العائلية وفي المجتمع والتركيز على مسؤولية الرجل والمرأة المتساوية في العناية بالأطفال وتكون مشاطرة المسؤوليات العائلية أكثر تكافؤا ولابد من توفير دعم اجتماعي وبنا تحتية لتمكين المرأة والرجل من التوفيق بين مسؤوليات العمل والعائلة .

٢- عدم المساواة في التعليم والتدريب:- التعليم والتدريب ضروريان لتحقيق المساواة فما زالت مستويات تعليم وتدريب المرأة أدنى وما زال أعداد المرأة لدخول سوق العمل ونوعية العرض لعمل

الإناث أضعف منها بالنسبة للرجل وما زال التمييز في وصول الفتاة إلى التعليم يواجه مصاعب عدة بسبب العرف والزواج الحمل المبكرين فتقوم الفتاة بعمل منزلي ثقيل منذ سن مبكرة وغالبا ما ينتج عنه أداء مدرسي ضعيف أو التسرب من النظام التعليمي. وكثيرا ما تكون المرأة محرومة من فرص التدريب وإعادة التدريب على مستوى المنشأة التي تعمل فيها لأنها تفتقد إلى الإلمام والمؤهلات بالمقارنة مع الرجل أو أن أصحاب العمل يدركون أن العوائد من الاستثمار في تدريب النساء أدنى مما هي للرجل وهذا يؤثر على فرصتها لرفع مستوى مهاراتها وتنويعا ومرونتها فضلا عن قدرتها على التكيف والتكنولوجيا وعمليات الإنتاج المتغيرة .

٣- عدم المساواة في الوصول للموارد المنتجة:- واستمرارها بأشكال مختلفة فالمرأة نشطة اقتصاديا في أعمال مختلفة تتراوح بين العمل بأجر والزراعة والقطاع غير النظامي بيد أن الحواجز القانونية والعرف أمام امتلاك الأرض والموارد الطبيعية والرأسمال البشري والتسليف فضلا عن الفوارق في الأجور تساهم جميعا في أعاقا التقدم الاقتصادي للمرأة .

أن وجود برامج لتجهيز المرأة للعمل بفعالية أكبر في الأسواق أو لتوفير معلومات أو موارد مباشرة وتعليم المرأة استخدام المداخلات المنتجة الجديدة وتمتعها بوسائل اكتساب التسليف للاستجابة للفرص الاقتصادية والسيطرة على مواردها الخاصة ومعيشتها وتوفير قنوات تسويق لمنتجاتها ستكون المرأة أكثر إنتاجا .

الثانية -جهة الطلب في سوق العمل :-

١- الفصل في سوق العمل والتركز فيه :- بات الفصل في سوق العمل والتركز فيه على أساس الجنس مجال قلق والفصل يعني ميل الرجل والمرأة إلى ان يكونا مستخدمين في وظائف مختلفة فيما يشير التركيز إلى تمثيل أحد الجنسين داخل وظائف محددة وغالبا ما تقدم الوظائف التي يسيطر عليها الإناث عمالة أقل فوائد من الوظائف التي سيطر عليها الذكور مسبقا يتضمن الحرمان من الأجر والتقاعد وتعويض المرض ونوع العمل وساعات الاستخدام وأنواع عقود العمل وفرص الترقية. ويميل الفصل والتركز الوظيفيين إلى الديمومة من جراء حتميات بسبب الجنس أو ثقافية فيما يختص بتناسب الوظيفة مع كلا الجنسين فالزعم أن دور المرأة منزلي إضافة إلى توقعات أصحاب العمل أن يكون مشاركة المرأة أدنى من مشاركة الرجل بسبب مسؤوليات الأسرة فيميلون إلى الحد من وصول المرأة إلى سلم الوظائف العليا فينتهي المطاف بالمرأة في مناصب طريقها مسدود لتقدم أو مناصب ذات حركة محدودة .أخذت النساء يزدن في حصتهن في الأعمال الإدارية والتنظيمية غير أن طابع مسارهن الوظيفي ينزع إلى أعاقا تقدمهن إلى المناصب العليا وعلى المستويات الإدارية الأدنى توضع النساء في القطاعات غير الإستراتيجية وفي مناصب شؤون الأفراد والشؤون الإدارية وليس وظائف فنية أو وظائف الإدارة التنفيذية التي تقود إلى القمة ونادرا ما نجد النساء في وظائف تنمية الإنتاج ومالية الشركات وتتعدد الإضرار التي تصيب النساء في شبكات العمل الرسمية وغير الرسمية التي تعتبر ضرورية للترقي داخل المنشأة ويظهر أن المشاركة في صنع القرارات من أكثر المجالات مقاومة للمساواة بين الجنسين .

٢- الفوارق والتمييز في الأجر :- تبقى أحد أشكال اللامساواة المستمرة بين الرجل والمرأة ويمكن أن يعزى ذلك إلى ما يأتي :-

أ- تعكس الأجور عائداً اقتصادياً للرأسمال البشري مكتسباً عبر التعليم والتدريب والخبرة أو فطرياً مثل القوة البدنية والذكاء وتأثير الأسرة والمجتمع وهذا سبب كبير للفوارق بين الرجل والمرأة واستخدامات كهذه لن تكون في صالح المرأة.

ب- يؤثر الفصل الوظيفي بحق المرأة على أجرها مباشرة بوضعها في وظائف ذات أجر متدني أو بشكل غير مباشر بحصرها في وظائف خاصة التنافس كبير على عدد محدود من الفرص.

ج- قد تختار المرأة أو تجبر على قبول وظائف يكون من السهل فيها التوفيق بين العمل المنزلي والعناية بأسرتها والعمل بأجر واجتماعياً قد لا تتمتع المرأة بالثقة الكافية لخوض وظائف يسيطر عليها الرجال تقليدياً.

د- قد تنجم الفوارق في الأجر داخل الوظيفة أو فئة من الوظائف داخل مؤسسة وقد تكون الفوارق في الأجر نفسها صغيرة نوعاً ما في منشأة ما إلا أن الأمر مختلف عبر الشركات عموماً تميل النساء إلى العمل في الوظائف ذات الأجر المتدني.

هـ- النوعية مقابل الكمية في استخدام النساء :تغيرت طبيعة مشاركة المرأة فبدلاً من الاستخدام الدائم بدوام كامل تميل النساء إلى عمل مؤقت غير رسمي ووظائف متعددة بدوام جزئي أو العمل في المنزل والتعاقد من الباطل والاستخدام في المنشآت الصغيرة جداً في القطاع غير النظامي مما يعرض المرأة إلى عدم ضمان الوظيفة والدخل وإلى خطر تهيش حقيقي في سوق العمل وقد يصحب ذلك أجر متدن وفوائد اجر قليلة أو معدومة وانعدام الحقوق أو الحماية الاجتماعية وفرص تدريب أو توقعات مهنية محدودة.

ز- خطر بطالة أكبر : الرجال العاطلون عن العمل علنا أكثر من النساء بسبب تعدادهم الأكبر في قوة العمل غير أن الحقيقة أن معدلات بطالة المرأة تميل للارتفاع فالتمييز ضد المرأة يزداد مع ارتفاع مستويات البطالة باعتبار أن استخدام المرأة يرفع معدل بطالة الرجال الذين هم بحاجة للوظيفة أكثر من النساء وتزداد المشكلة تعقيداً بالنسبة للنساء الساعيات للوظيفة لأول مرة أو النساء الأكبر سناً .
حصة المرأة من البطالة كبيرة وطويلة الأمد مع الركود الاقتصادي والانتقال الاقتصادي إلى التخصصات فوفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية لفئة العاطلين عن العمل بأنهم الأشخاص الذين

(١)دون عمل أي لم يكونوا في عمل بأجر أو عمل ذاتي

(٢)حالياً متوفرون للعمل بأجر أو عمل ذاتي

(٣)يسعون وراء عمل أي يتخذون خطوات للسعي وراء عمل بأجر أو عمل ذاتي تعريف كهذا يكون ضد تعداد المرأة العاطلة عن العمل فالمرأة عموماً لا تتخذ خطوات للسعي وراء عمل كالرجل وبالتالي لا تحتسب عاطلة عن العمل وكثيراً ما تواجه المرأة حواجز اجتماعية وثقافية عندما تبحث عن وظيفة .

ويمكن أن يحصل التمييز عبر التشريع والأنظمة فقد يحظر المشرع استخدام النساء في بعض أنواع العمل التي يعتبرها غير آمنة وغير مناسبة على أساس الافتراضات السابقة حول قدراتها ودورها في المجتمع.

هذه التشريعات التي وضعت لحماية المرأة لكنها في الواقع تشكل بعض الأحيان تمييزاً ضدها مثلاً قد تعوق القيود القانونية المرأة من توقيع العقود باسمها الشخصي ويمكن لأصحاب العمل استخدام التشريع مثل حماية الأمومة التي تهدف إلى حماية قدرة المرأة الإنجابية في أن تكون مبرراً لإبعاد النساء عن سوق العمل لأنها أكثر تكلفة من الرجل وقد ينتج من هذا الوضع في سوق العمل للمرأة في معايير استخدام وإعادة تدريب غير متكافئة وأجر غير متكافئ على الأقل لعمل متكافئ وفصل وظيفي وفرص ترقية غير متكافئة

المرأة العراقية العاملة نموذجاً :-

المرأة العاملة في القطاع العام :

جدول يبين إعداد العاملين في القطاعين العام والمختلط بحسب الجنس

للسنوات ١٩٩٠-٢٠٠١

السنوات	ذكور	إناث	المجموع				
عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١٩٩٠	٥٥٢٥٧٠	٦٥.٤	٢٩١٧٩٩	٣٤.٦	٨٤٤٣٦٩	١٠٠	
١٩٩٨	٥١٢١٤٧	٦٠	٣٤١٢٦٠	٤٠	٨٥٣٣٠٧	١٠٠	
١٩٩٩	٥٠٩٧٥٤	٥٩.٦	٣٤٤٥٢٤	٤٠.٤	٨٥٤٢٧٨	١٠٠	
٢٠٠٠	٥٢٨٠١٥	٦٠	٣٥٢٧٤١	٤٠	٨٨٠٧٥٦	١٠٠	
٢٠٠١	٥٥٩٠٦٢	٦٠.٤	٣٦٥٣٣٥	٣٩.٦	٩٢٤٣٩٧	١٠٠	

تفضل المرأة العراقية عموماً العمل في القطاع العام وشكل عملها في النشاط الاقتصادي في ثمانينات القرن الماضي أهمية كبيرة بسبب انشغال الرجال في الحرب العراقية الإيرانية التي استمرت ثمان سنوات، فضلاً عن نتائج تطبيق التعليم الإلزامي والمجاني بتعلم نسبة كبيرة من النساء العراقيات وحصولهن على الشهادات العلمية مما دفع بأعداد كبيرة من النساء العراقيات إلى سوق العمل لسد النقص الكبير في اليد العاملة ومشاركة الرجل بصورة متصاعدة في النشاط الاقتصادي سواء في القطاع العام الذي تفضله النساء أم في القطاع الخاص. وقد شهدت الساحة العراقية تحولاً في عقد التسعينات من القرن الماضي بعد فرض الحصار الاقتصادي على العراق بعد حرب الخليج الأولى عام ١٩٩١ وانخفاض مستوى الأجور إلى دولارين أو ثلاثة دولارات شهرياً شهد سوق العمل تراجعاً كبيراً في مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي والطلب على العمل.

- بعد عام ٢٠٠٣ شهدنا تراجعاً كبيراً لمشاركة المرأة العراقية في سوق العمل حيث بلغت نسبة مشاركتها ١٣%، ولعل ذلك يعود إلى البطالة الكبيرة نتيجة الاحتلال وتدمير للبنى التحتية للدولة ومرافق الدولة الأخرى، واختفاء منشآت كاملة في قطاع الخدمات بسبب النهب والتدمير، وتوقف عجلة الاقتصاد العراقي في كثير من مرافقه وفق سياسة متعمدة لإيقاف هذه المنشآت عن العمل لغرض بيعها وفقاً لآليات الخصخصة بعد رفع شعار الخصخصة للقطاع العام. وقد كان للعنف المستشري في البلد بسبب العمليات العسكرية للمحتل وحكومته العميلة والعنف الطائفي أثر واضح على تدهور سوق العمل.

ومع عدم وجود سياسة واضحة المعالم لدى الحكومة فيما يتعلق بالتوظيف فقدت النساء الكثير من فرص العمل القليلة التي تذهب للرجال بسبب سياسة توظيف تقوم على تمييز ضد النساء واعتبار عملهن أقل أهمية من عمل الرجال.

المرأة العاملة في القطاع الخاص:-

والقطاع الخاص هو الآخر توقف لانعدام مستلزمات نشاطه من وقود وكهرباء وقطع غيار وانتهاج سياسة كمركية تقوم على فتح الباب على مصراعيه أمام التجارة دون قيود تحمي الخدمات التي يقدمها القطاع الخاص. وقد أسهمت التهديدات الأمنية وهروب رأس المال العراقي إلى الخارج واختلال العملية الاستثمارية بفقدان المرأة الكثير من فرص العمل التي يقدمها هذا القطاع.

- شهد سوق العمل في هذا القطاع تحيزا واضحا ضد النساء ويتم التمييز سواء عند الدخول إلى سوق العمل أو عدم المساواة في الأجور وفرص التدريب والتأهيل المهني والموازنة بين العمل والعائلة وتتأثر هذه التحيزات بالمفاهيم والقوالب النمطية، والمفاهيم الفكرية الجامدة التي تحدد دور المرأة الاجتماعي بالإنجاب فقط ويروج الإسلام السياسي المتسيد الساحة السياسية العراقية وحياته الثقافية لهذا الدور ويحط من أهمية عمل المرأة ويروج لفكر رجعي بحجب النساء في البيوت وتشجيع لزواج النساء وهن في سن مبكرة جدا تصل سن الطفولة. هذه الممارسات انعكست بشكل واضح على أدوار المرأة التنموية ، وينذر بمستقبل مجهول للمرأة العراقية في سوق العمل التي تتطلب مهارات وقدرات عالية. وكان لإخفاق السياسات الاجتماعية وعدم كفاءتها دورا في تحجيم دور المرأة وعدم مساعدتها. هذه الإخفاقات لحكومات الاحتلال وما بعده كانت جسيمة لأنها تعالج أعراض المشكلة لا أسبابها. المرأة العاملة في القطاع غير النظامي :-

الغالبية العظمى من النساء العراقيات النشيطات يعملن في الاقتصاد غير المنظم والذي يشمل مجموعة واسعة من العاملات لحسابهن في أنشطة الكفاف بدأ من بائعات الخضار والسكاكر والسلع البسيطة و الجرائد والخادمت في المنازل وكاتبات العرائض إلى المنظفات في الفنادق والشركات أو العاملات في منازلهن بتجميع أجزاء صناعات بسيطة أو صنع مواد غذائية والخياطات وعاملات الحلاقة في منازلهن وجميع هؤلاء النسوة يتسترن تحت مسميات العاملات بأجر أو المستخدمات من قبل المنشآت في القطاع غير النظامي أو العمال في ورش استغلال العمال التي تأخذ شكل فروع متعددة لتوفير لوازم فمعامل كثيرة غير مجازة رسميا تشغل أعداد كبيرة من النسوة خارج أطار علاقات العمل الرسمية التي ينظمها القانون أو المساهمات بالعمل داخل الأسرة ويتصف قطاع العمل غير المنظم بكثافة طلبة على العمل غير الماهر ولهذا يقترن الجهد الأكبر والإنتاجية الأقل بالأجر الأدنى في هذا القطاع. وتتزايد حجم المخاطر على النساء في هذا القطاع نتيجة حرمانهن من المكاسب التي تكفلها لهن التشريعات النافذة والتي لا يمكن تطبيقها في هذا القطاع.

أن ظروف العمل في هذه القطاع أقل استقرار منها في القطاع النظامي وتعمل جميع هذه المؤسسات خارج أطار القانون ولا تمتثل لتشريعات العمل السائدة ولا تتوافر فيها بيئة صحية للعمل ولا تأمين صحي ولا ضمانات اجتماعية وتمتاز بظروف عمل صعبة وتحت شتى التهديدات الأمنية من تفجيرات وعبوات ناسفة.

أصبحت ظروف العمل للمرأة العراقية أكثر صعوبة ومع توقف عجلة الاقتصاد لظروف الحصار لثلاث عشر عاما والاحتلال يدخل عامه الرابع ولعدم الاستقرار والعنف المستشري فقدت النساء الكثير من فرص العمل وأضحت أعداد متزايدة منهن عاطلات عن العمل وأصبح الحفاظ على العمل حتى في القطاع غير النظامي صعبا وخصوصا مع تزايد تهديد الإسلام المتطرف للنساء ويرجع ازدياد عدد النساء العاملات في هذا القطاع إلى ثلاث أسباب رئيسة :-

١- التغيرات الديموغرافية مع تزايد أعداد النساء في المجتمع العراقي بسبب موت نسبة كبيرة من الرجال بالحروب والاحتلال واستشراء العنف الطائفي وتمثل هذه التغيرات الديموغرافية التي أدت إلى زيادة عدد النساء الفقيرات واختلاف سن زواج الرجال عن النساء مما أدى إلى تعرضهن إلى فقدان الأزواج والترمل فضلا عن مسؤوليتهن عن إعالة أنفسهن وأطفالهن وزيادة عدد العائلات التي ترأسها النساء .

ويوجد أكثر من سبب يجعل النساء ترأس العائلة منها تفكك الزواج بالطلاق والانفصال أو بسبب هجرة الأزواج الطويلة هروبا من تحمل مسؤولية عائلته التي تزرع تحت ظروف الفقر المدقع بسبب ظروف الحصار الذي طحن العراقيين أعواما طويلة إلى احتلال مقيت يسرق موارد العراق نهارا وجهارا.

٢- تحيز سوق العمل ضد النساء :- أن عمليات السوق مرتبطة بفقر النساء بشكل وثيق والتي تجعل الفقر يتركز بين صفوف النساء أكثر من الرجال بسبب التميز سواء عند الدخول إلى سوق العمل أو عدم المساواة في الأجور وفرص التدريب والتأهيل المهني والموازنة بين العمل والعائلة وتتأثر هذه التحيزات بالمفاهيم والقوالب والمفاهيم الفكرية الجامدة التي تحدد دور المرأة في العقد الاجتماعي بالإنجاب فقط ويروج الإسلام السياسي المتسيد الساحة السياسية العراقية وحياته الثقافية لهذا الدور ويحط من أهمية عمل المرأة ويروج لفكر رجعي بحجب النساء في البيوت وتشجيع لزواج النساء في سن مبكرة جدا تصل سن الطفولة وهذا له أثر مدمر لمستقبل المرأة العراقية في سوق العمل والتي هي أصلا تعاني شحه بالوظائف .

٣- السياسات الاجتماعية وعدم كفاءتها في مساعدة النساء لقد كانت هذه الإخفاقات لحكومات الاحتلال وما بعده جسيمة لأنها تعالج الأعراض لا أسباب المشكلة

أن الإجراءات التي تحول الاقتصاد العراقي إلى اقتصاد السوق والاقتطاعات الكبيرة للإنفاق على الشؤون الأمنية على حساب الشرائح الفقيرة التي تمثل النساء الغالبية فيها وانسحاب الدولة من كل الفعاليات التي كانت تقوم بها حكومة ما قبل الاحتلال وتوقف برامج الدعم الحكومي لأنشطة التدريب والتأهيل وعدم نجاح خطة للتشغيل الأعداد المتزايدة من العمالة العاطلة عن العمل بعد إلغاء العديد من الدوائر والإعداد المتزايدة من العمال الداخليين سوق العمل لأول مرة وتوقف القطاع الخاص العراقي لانعدام الطاقة والتهديدات الأمنية وعدم توفير الدعم من جهة الحماية للمنتوج الوطني أو سياسة دعم نقدي لاستيعاب الأعداد المتزايدة من العاطلين عن العمل أسهم في تفاقم ظاهرة البطالة وتعميق الفقر والاستغلال للنساء وخلق العسر للمجتمع الذي يطحنه العنف الطائفي وهذا أثر بشكل واضح في نقص الخدمات الصحية وتفشي المخدرات والجرائم والدعارة وتهميش النساء وزيادة في عدد الفقيرات منهن

المرأة العراقية العاملة المهاجرة والمهجرة :-

لقد اضطرت المرأة العراقية كما الكثير من العراقيين للهجرة لأسباب نعرفها جميعا بعد الاحتلال بشكل موجات لم تفعل الحكومة العراقية المتعاقبة أي شيء لمساعدتهم لاعندما كانوا داخل الوطن ولا عندما اضطروا للهجرة ووقفوا طوابير بشكل مهين أمام السفارات للحصول على فيزا الإذلال العراقي في دمشق وعمان البلدين الوحيدة الذين سمحوا بدخول العراقيين وهي دول ذات اقتصاد ضعيف وبطالة كبيرة في صفوف مواطنيها ولا تتحمل الأعداد التي تزداد كل يوم من العراقيين المضطرين كرها على هجر أرض الفراتين.

هؤلاء النسوة المنسيات يمررن بأقسى ظروف الاستغلال والابتزاز والاهانات والفاقة وتعذر إيجاد فرصة عمل وهذه الظروف ضحيتها الأكبر النساء والأطفال والذين تتزايد فرص وقوعهم ضحية للاستغلال الجنسي والمتاجرة بالرقيق الأبيض واستغلالهم في صور وأفلام إباحية وهذا ما يحدث كل يوم للنساء العراقيات في سوريا وغير ها من بلاد الله حيث الشرف العراقي مباح مقابل أبخس الإثمان لقاء لقمة عيش تحفظ حياتهن وعوائلهن وسط الصمت المطبق للحكومة العراقية وسفاراتها الغارقة في صراع بقاء موظفيها ومنظماتها المدنية الباحثة عن مؤتمرات خارجية ومصادر تمويل لفعاليتها الوهمية وبرامج تلفزيون ليظهروا على شاشاتها بأكاذيبهم وبرامجهم الوهمية و ليعظموا قادتنا الجدد ومنجزات بلادنا جنة الله على الأرض.

السياسات المطلوبة للقضاء على التمييز في العمل :-

. ثمة عدد من السياسات الهامة للتغلب على التمييز في العمل والذي يتطلب القضاء عليه مجموعة أدوات السياسة العامة التي تتراوح بين التشريعات المتسقة وتدابير العمل الايجابي والتدريب المستمر وسياسات وبرامج الاستخدام وهذه تتمثل بما يلي :-

١- تقوم الدولة بدور رئيسي في القضاء على التمييز وفي تحقيق المساواة في العمل ويمكن للتشريعات أن تساهم في أنجاز هذا العمل والهدف بشكل مباشر عن طريق معالجة مشكلة التمييز في العمل وبشكل غير مباشر عن طريق ضمان المساواة في أمور أخرى ويشمل ذلك الحياة العائلية والميراث والملكية والحقوق التقاعدية وسبل الحصول على الأرض والائتمان والتعليم ولا بد من خلق بيئة من المساواة القانونية تشمل القانون العرفي أيضا . وتقوم السلطة القضائية بدور هام في وضع مبادئ وقواعد قانونية عامة لمناهضة التمييز.

استخدمت المساواة في الأجور بشكل واسع في مكافحة التمييز فيما يتعلق بالأجور بين الرجل والمرأة. لكن التشريعات لم تعالج تقييم الوظائف والتمييز بسبب الجنس فالحاجة قائمة الى تشريعات تكميلية بشأن المساواة في الفرص كما يمكن لقانون الخدمة العامة أن يعالج التمييز في الاستخدام وكذلك أشراك النساء في صنع القوانين.

لقد تحولت كثير من الدول من نهج قانوني يقوم على فرض واجب عدم التمييز إلى نهج أوسع إلى واجب إيجابي ينهض بعدم التمييز والمساواة صحيح النموذج القانوني كان ناجحا في حظر ممارسات التمييز الصارخة مثل التفاوت في الأجور ولكن هناك إشكال من التمييز أكثر خداعا مثل الفصل المهني بالإضافة إلى أن فعالية النموذج القانوني تقوم على التناقض ولا يميل معظم العمال إلى الانتصاف بالقانون بسبب الجهل وبطء الإجراءات القضائية أو الخوف من الانتقام .

٢- سيحتاج التطبيق الفعال للقانون إلى استثمار حكومي في الموارد البشرية والمالية و إنشاء هياكل إدارية وقضائية والى معرفة بقانون العمل والى ثقة العمال وأصحاب العمل في هذا النظام، توجد صعوبات كبيرة في تطبيق القانون فالمرأة ضحية التمييز تجد صعوبة في الحصول على مساعدة وتمثيل قانوني جيد وفي الوصول إلى المحكمة أو فهم إجراءاتها وفي التعامل مع فترات التأجيل الطويلة أو دفع تكاليف الدعوى وجمع أدلة الدعوى وقد يقترن ذلك بضعف خبرة المحامين والقضاة بمبادئ المساواة وبقضايا مراعاة الفوارق بين الجنسين والتسويات وسبل الإنصاف والجزاءات وتغيير قواعد الإجراءات.

٣- تدعيم إدارات تفتيش العمل المسؤولة عن تطبيق أحكام المساواة حيثما وجدت هذه الأحكام سواء في قانون العمل أو قوانين أخرى متخصصة بشأن المساواة في الاستخدام ولهذه الإدارة دور مهم في منع التمييز ويمكن أن تساهم بتسوية قضايا التمييز والقيام بدور مساعدة الهيئات الأخرى لتطبيق القانون ولكن المشكلة أن معظم إدارات التفتيش تنقصها الموارد المالية والهياكل الأساسية والموارد البشرية الكافية وكثيرا ما تكون مثقلة بأعباء مسؤوليات أخرى وغالبا ما يكون لديها تدريب قليل على مكافحة التمييز.

أن واجب الحكومة يقتضي توفير تدريب متخصص وعمليات توعية لتوسيع قدرات إدارات التفتيش في منع ممارسات التمييز المباشرة وغير المباشرة ورصدها والمعاقبة عليها بما في ذلك التحرش الجنسي والتمييز في الأجور .

٤ - إنشاء هيئة متخصصة لمساعدة ضحايا التمييز من النساء ومعالجة شكاوهم والبت فيها بطريقة غير رسمية وغير مكلفة وتكون إجراءات الدعاوى لديها أيسر من المحاكم وتستجيب للطبيعة الحساسة لحالات التمييز المعقدة وتضم الهيئة أعضاء من المنظمات النسوية المهتمة بعمل المرأة ونقابات العمل وأصحاب العمل ووزارة العمل ووزارة شؤون المرأة وتقوم هذه الهيئة بجمع المعلومات ونشرها وتحليل التشريعات والسياسات وتنفيذ خطط العمل وتقديم المواد وتوفير التدريب للنساء وتكون لهذه الهيئة صلاحيات شبه قانونية للنظر في الشكاوى المتعلقة بالتمييز ولديها سلطة للرصد وأن تقوم الهيئة بإنشاء مكاتب لها في الأقاليم والمحافظات أو حتى توفير مؤسسات متحركة أينما وجد التمييز ضد المرأة.

٥ - أحد الشروط الأساسية لعلاج التمييز بفعالية هي معرفة مداه وطبيعته وجمع البيانات ضروري لتوسيع قاعدة المعرفة بالتمييز من أجل توفير اختيارات للسياسات وتنفيذها ورصدها ولقياس التقدم المحقق نحو المساواة وللتأكد من حجم التمييز يعتبر مشكلة معقدة في ظل قصور في جمع المعلومات الوثيقة الصلة بالمرأة التي تعاني من التمييز . غير إن الإحصاءات المهنية ليست متاحة بشكل كامل فإيجاد مركز وطني يقوم بجمع الإحصاءات والبيانات المتعلقة بالاستخدام والبيانات المهنية وكذلك يدرس الاتجاهات المحتملة لقياس التمييز وعدم المساواة في العمل.

٦ - التعليم والتدريب المهني أن تدابير السياسة التي ترمي إلى كفالة فرص عمل متساوية للنساء والرجال لاكتساب المواهب التعليمية والمهارية والمحافظة عليها وهذه السياسة مهمة لتصحيح التفاوت في سوق العمل وتعمل كأداة قوية للتغلب على العمل غير المنتج والمتقلب والمنخفض الأجر وذو الأهمية المتواضعة الذي تتجمع فيه النساء ويمكن للتدريب المهني أن يزود النساء بالمهارات المطلوبة لتحسين إنتاجيتهن وتوسيع فرص العمل أمامهن أن إنشاء مؤسسات تدريب مهني للنساء ضرورية للوصول إلى العمل الماهر بالأخص للنساء ذوات الدخل المنخفض.

٧ - مكاتب التشغيل في وزارة العمل أو مكاتب التشغيل الخاصة ممكن أن تقوم بالتوفيق بين العرض والطلب في سوق العمل وأن تعمل كحارس لمنع استدامة ممارسات التمييز ضد المرأة. أن تحول الاقتصاد العراقي إلى الخصخصة يعمل على منع احتكار مكاتب التشغيل الحكومية وينشئ مكاتب تشغيل خاصة مهمتها التعاون في مجال النهوض بالمساواة في الفرص المتعلقة بسبل الحصول على عمل وذلك في غضون أدائها لعملها مثل وظائف الوساطة في التشغيل وتوفير المعلومات في سوق العمل وأداره إعانات البطالة .

٨ - الموازنة بين العمل والأسرة : زادت مشاركة النساء في سوق العمل في العقود الأخيرة في معظم دول العالم وعلى الرغم من إعادة توزيع المسؤوليات المالية داخل الأسرة فلا يزال عبء القيام بالواجبات الأسرية وظائف الرعاية يلقي على عاتق النساء الى حد كبير.

أن التوجه الدولي الحالي يقوم على تقسيم أكثر توازنا للمسؤولية بين الدولة والمنشآت والمجتمع المحلي والأسر ذاتها والأفراد فمثلا أيجاد دور رعاية للأطفال الأمهات العاملات في المنشآت التي يزيد عدد العاملات فيها عن خمسين عاملة فأكثر لتتمكن المرأة العاملة من رعاية أطفالها أثناء العمل وفي حالة تعذر ذلك دفع أجور للمرأة العاملة لمشاركتها في التكاليف المتعلقة برعاية الطفل والسماح للوالدين العاملين بإيجاد نوع من التجانس بين العمل والواجبات الأسرية في السماح لهم بالعمل لساعات أقصر من أسبوع العمل الكامل أو بتعديل ساعات عملهم وفقا لمسؤولياتهم في الرعاية التوفيق بين العمل والأسرة الراضية أو الحياة الشخصية تمثل تحديا ملحا في الحياة الحديثة وثمة خطر من أن ينتهي الأمر بسياسات العمل والأسرة والتي كثيرا ما تكون موجهة للمرأة في أنها توطد صورة المرأة بوصفها عائلا ثانويا وأن تضيف إلى العبء المزدوج الواقع على كاهل المرأة العاملة والمهم هنا هو تحديد الترتيبات للموازنة بين العمل والأسرة تعتبر أكثر تحقيقا على التمييز ضد النساء.

٩ - في حين تمثل الدولة فاعلا أساسيا في مكافحة التمييز وتعزيز المساواة في العمل يمارس العمل وأصحاب العمل ومنظماتهم مع شركائهم في المجتمع المدني دورا هاما بالمثل ولا يمكن تحقيق نتائج هامة ما لم يؤمن العمال وأصحاب العمل بقيمة وضرورة المساواة في العمل والفرص.

أن التنظيمات التي تقتصر على النساء إستراتيجية لازمة لمكافحة الإشكال المميزة للاستبعاد والتمييز الذي يواجهه المرأة بسبب جنسها فهذه المنظمات تساعد في بناء هوية جديدة جماعية ومستقلة للنساء العاملات وتساعد في رآب الصدع بين النساء الفقيرات والشبكات الاجتماعية التي تتجاوز صلات القرابة وتقوم هذه المنظمات بترجمة دورها من خلال التنظيمات تحقيقا للأهداف الاقتصادية والاجتماعية تمثيلا سياسيا أكبر نتمنى إعلان نقابة عمالية نسوية عراقية تسهم بشكل فعال في القضاء على التمييز بسبب الجنس وضمان حقوق النساء بفرص عمل متساوية وتدريب مهني فعال والاستفادة من الحرية النقابية لتحسين وضع المرأة العاملة

المبحث الثاني المطلب الثالث

مفهوم العنصرية والتمييز

العنصرية (أو التمييز العرقي) (بالإنجليزية: Racism) هي الاعتقاد بأن هناك فروقاً وعناصر موروثية بطبائع الناس و/أو قدراتهم وعزوها لانتمائهم لجماعة أو لعرق ما - بغض النظر عن كيفية تعريف مفهوم العرق - وبالتالي تبرير معاملة الأفراد المنتمين لهذه الجماعة بشكل مختلف اجتماعياً وقانونياً. كما يستخدم المصطلح للإشارة إلى الممارسات التي يتم من خلالها معاملة مجموعة معينة من البشر بشكل مختلف ويتم تبرير هذا التمييز بالمعاملة بالجوء إلى التعميمات المبنية على الصور النمطية وبالجوء إلى تليفقات علمية. وهي كل شعور بالتفوق أو سلوك أو ممارسة أو سياسة تقوم على الإقصاء و التهميش و التمييز بين البشر على أساس اللون أو الانتماء القومي أو العرقي. أولئك الذين ينفون أن يكون هناك مثل هذه الصفات الموروثة (صفات اجتماعية وثقافية غير شخصية) يعتبرون أي فرق في المعاملة بين الناس على أساس وجود فروق من هذا النوع تمييزاً عنصرياً. بعض الذين يقولون بوجود مثل هذه الفروق الموروثة يقولون أيضاً بأن هناك جماعات أو أعراق أدنى منزلة من جماعات أو أعراق أخرى. [١][٢][٣] وفي حالة المؤسسة العنصرية، أو العنصرية المنهجية، فإن مجموعات معينة قد تحرم حقوقاً و/أو امتيازات، أو تؤثر في المعاملة على حساب أخرى.

بالرغم من أن التمييز العنصري يستند في كثير من الأحوال إلى فروق جسمانية بين المجموعات المختلفة، ولكن قد يتم التمييز عنصرياً ضد أي شخص على أسس إثنية أو ثقافية، دون أن يكون لديه صفات جسمانية. كما قد تتخذ العنصرية شكلاً أكثر تعقيداً من خلال العنصرية الخفية التي تظهر بصورة غير واعية لدى الأشخاص الذين يعلنون التزامهم بقيم التسامح والمساواة. وبحسب إعلان الأمم المتحدة، فإنه لا فرق بين التمييز العنصري والتمييز الإثني أو العرقي. هناك بعض الدلائل على أن تعريف العنصرية تغير عبر الزمن، وأن التعريفات الأولى للعنصرية اشتملت على اعتقاد بسيط بأن البشر مقسمون إلى أعراق منفصلة. يرفض جل علماء الأحياء، وأخصائيو علم الإنسان وعلم الاجتماع هذا التقسيم مفضلين تقسيمات أخرى أكثر تحديداً و/أو خاضعة لمعايير يمكن إثباتها بالتجربة، مثل التقسيم الجغرافي، الإثنية، أو ماضي فيه قدر وافر من زيجات الأقارب.

اسباب نشوء العنصرية في العالم من منظور تطوري

خلال مراحل التاريخ التطوري للإنسان عندما كان الإنسان جامع للصيد، حيث إن ظهور صياد آخر في نفس البقعة يؤدي إلى انخفاض عدد الحيوانات والنباتات التي يمكننا الحصول عليها. إذا كانوا أقرباء فإنه من الممكن أن يتشاركوا ذلك الطعام - أو على الأقل يمكن لجيناتهم المشتركة عبر القرابة أن تستفيد من هذا الاختلاط. لكن أي شخص تبدو عليه علامات ثقافة مختلفة فإنه من المرجح سيكون منافساً لنا بحسب رأي الدكتورة فكتوريا ايبس من جامعة ويسترن اورانيو في لندن. غرائزنا أيضاً تجعلنا حذرين من التواصل مع الغرباء أو الناس المختلفين، لأننا نعتقد بأن في ذلك حماية لنا من بعض الإصابات المرضية، كما فعل أسلافنا ذلك في الماضي، كما يقول مارك سكلر من

جامعة برتش كولومبيا في كندا. المجاميع المنعزلة عن بعضها تمتلك تاريخ حافل بأمراض مختلفة التي تعرضت لها ثم اكتسبت المناعة لتلك الأمراض. على سبيل المثال، المرض الذي يحمله شخص بدون أن يؤديه قد يسبب المرض والهلاك لآخر من مجموعة مختلفة (لاختلاف أنظمة المناعة)، كما حدث لسكان أمريكا المحليين بعد وصول الأوربيين إليهم.

أيضا لاحظ ستيفننيوبرغ من جامعة ولاية أريزونا إن الجماعات طورت فيما بينها وسائل خاصة بها للنجاة حيث يقول "الغرباء القادمون لهم قواعدهم وقوانينهم الخاصة التي ربما تعيق التنسيق المجتمعي السائد للقيام بفعاليات مهمة للمجتمع، أو ربما بدلاً من ذلك، يقوم عدد من أعضاء المجتمع المضيف باتباع قوانين وقواعد أولئك الغرباء. قد تحدث الفوضى إذا قامت المجموعة المضيفة باتخاذ قرار بالإجماع يتناسب مع ثقافتها السائدة، بينما هذا الأمر قد يعتبره الغرباء القادمون نوع من أنواع الاستبداد".

كخلاصة فإن المناعة والأمراض ستشكل نوعاً من الانتقاء الطبيعي الذي سيغربل ويقتل الأشخاص المرحبين بالغرباء عن طريق الأمراض التي سيأخذونها منهم بينما سيبقى العنصريون، وجهة نظر الموارد الاقتصادية والمنافسة أيضا واردة وكذلك ما يتعلق بالقوانين والتقاليد المشتركة التي قد تتعرض للفوضى عند دخول الغرباء وهذا ما سيؤدي إلى نوع آخر للانتقاء عبر التاريخ.

العنصرية برعاية الدولة

لعبت عنصرية الدولة -وهي اعتماد مؤسسات وممارسات دولة ما على أيديولوجيا عنصرية- دورا هاما في كل أمثلة الاستعمار الاستيطاني من الولايات المتحدة إلى أستراليا، كما لعبت دورا بارزا في نظام ألمانيا النازية وفي الأنظمة الفاشية في جميع أنحاء أوروبا وفي السنوات الأولى من فترة شووا في اليابان. دعمت هذه الحكومات وطبقت أيديولوجيات وسياسات عنصرية وكارهة للأجانب، وفي حالة النازية دعمت سياسة الإبادة الجماعية. دعمت سياسات زيمبابوي التمييز العنصري ضد البيض، في محاولة لتطهير الدولة عرقيا.

منعت قوانين نورمبرغ في ١٩٣٥ العلاقات الجنسية بين العرق الآري وبين اليهود باعتبارها Rassenschande "تلوث عرقي". حرمت قوانين نورمبرغ كل اليهود (حتى أنصاف وأرباع اليهود) من مدنياتهم الألمانية، مما عني أنه لم يعد لهم أي حقوق مدنية مثل حق التصويت. في ١٩٣٦، حُرِم اليهود من كل الوظائف المهنية، مما أدى إلى منع وجود أي تأثير لهم على التعليم أو السياسة أو التعليم العالي أو الصناعة. في ١٥ نوفمبر ١٩٣٨، حُرِم الأطفال اليهود من ارتياد المدارس العادية. في ١٥ نوفمبر ١٩٣٩، كانت كل المصانع الألمانية قد انهارت تحت الضغط المالي وتراجع المكاسب، أو أُنعت ببيعها للحكومة النازية. قلل هذا أيضا من حقوقهم الإنسانية إذ كانوا منفصلين في معظم الجوانب عن السكان الألمان. كان هناك قوانين مشابهة في كل من بلغاريا والمجر ورومانيا والنمسا.

من المعروف تطبيق الحزب الوطني في جنوب أفريقيا لعنصرية الدولة الدستورية أثناء نظام الأبارتايد بين ١٩٤٨ و ١٩٩٤. في هذه الفترة، تم تطبيق العديد من تشريعات الأبارتايد في الأنظمة القانونية لجعل الأمر قانونيا أن يكون للبيض الجنوب أفريقيين حقوق أعلى من حقوق غير البيض. لم يكن من المسموح للجنوب أفريقيين من غير البيض بالتدخل في أي من أمور الحكومة بما في ذلك

التصويت أو الوصول إلى الرعاية الطبية المناسبة أو استخدام الخدمات الأساسية بما في ذلك المياه النظيفة أو الكهرباء أو ارتياد المدارس العامة. كان الجنوب أفريقيين من غير البيض ممنوعين أيضا من الوصول إلى بعض الأماكن العامة، ومن استخدام بعض وسائل المواصلات العامة، وكانوا ملزمين بالعيش في أماكن معينة مخصصة لهم. كانت ضرائب غير البيض أيضا مختلفة عن ضرائب البيض كما كان مطلوبا منهم أن يحملوا بعض الوثائق الإضافية طوال الوقت للتأكد على كونهم جنوب أفريقيين غير بيض. تم إلغاء كل هذه القوانين والتشريعات العنصرية من خلال سلسلة من قوانين حقوق الإنسان التي تم تطبيقها في نهاية عصر الأبارتايد في بداية التسعينات. الدستور الحالي لليبيريا - كما تم تشريعه في سنة ١٩٨٤ - هو دستور عنصري في المادة رقم ٢٧ حيث لا يسمح لغير السود بحمل الجنسية الليبيرية: "فقط الأشخاص الزوج أو المنحدرون من سلالة زنجية هم من يتأهلون عن طريق الميلاد أو طبيعيا ليكونوا مواطنين في ليبيريا".

مناهضة العنصرية

تشمل مناهضة العنصرية المعتقدات والأفعال والحركات والسياسات التي يتم تبنيها أو تطويرها بهدف معاداة ومناهضة العنصرية. عموما، تشجع مناهضة العنصرية على مجتمع متكافئ لا يتم التمييز بين الناس فيه على أساس العرق. الحركات مثل حركة الحقوق المدنية وحركة مناهضة الأبارتايد هي أمثلة للحركات المناهضة للعنصرية. عادة ما تُمدح المقاومة السلمية كعنصر فعال في حركات مناهضة العنصرية، على الرغم من أنها لم تكن الحالة دائما. جرائم الكراهية والتمييز الإيجابي ومنع الخطابات العنصرية هي أيضا أمثلة لسياسات الحكومة التي تسعى إلى مناهضة العنصرية.

الخاتمة

في ختام بحثنا المتواضع في إيجازه بشكل مبسط نرجو من السادة المطلعين أن ينال رضاهم للجهد المبذول من قبل اللجنة المشكلة لهذا الغرض لما ينطوي عليه موضوع البحث من أهمية في كافة المجالات ولاسيما في مجال العمل المؤسسي في دوائر الدولة بغية تجاوز الحالات والملاحظات المؤشرة في بحثنا لغرض الوصول إلى الحلول والمعالجات لتحقيق التطبيق الأمثل في أداء العمل الوظيفي.